

(pieczęć nagłwkowa inspektora pracy)

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ "OPOKA"	
44-100 Gliwice, ul. Pszczyńska 100	
Wpłynęło dnia 02.06.2015	L. dz. 530

DJ, 07.1.1. 2015

Nr rej. 04353-5310-K027-Pt/15

## 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:** 00068649200000

**NIP:** 6311333126

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 2012r. poz. 404, z późn. zm.)

**Młodszy inspektor pracy - Zuzanna Witkowska**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**DOM POMOCY SPOŁECZNEJ "OPOKA" W GLIWICACH**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**44-100 GLIWICE, UL. PSZCZYŃSKA 100**

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

**Jolanta Pszczółka**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**Dyrektor**

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 31.12.1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 16.10.2007

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

21,22,25,27,29.05.2015 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 43, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 1,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 42, w tym kobiet: 40,  
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 20.03.2015

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 poprzedniej kontroli w dniu 20.03.2015 r. nie wydano środków prawnych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

### **Informacje ogólne**

Podstawowy rodzaj działalności podmiotu kontrolowanego - Domu Pomocy Społecznej „Opoka” z siedzibą w Gliwicach przy ul. Pszczyńskiej 100 jest pomoc społeczna z zakwaterowaniem dla osób w podeszłym wieku i osób niepełnosprawnych – PKD 8730 Z.

Zgodnie z okazanym statutem stanowiącym załącznik do Uchwały nr IX/116/2011 Rady Miejskiej w Gliwicach z dnia 2 czerwca 2011 r. Dom Pomocy Społecznej „OPOKA” jest jednostką organizacyjną Miasta Gliwice. Dom jest jednostką stałego pobytu o zasięgu ponadgminnym, przeznaczoną dla osób przewlekle somatycznie chorych.

Zakresem kontroli objęto wybrane zagadnienia z zakresu prawnej ochrony pracy, w szczególności: dokumentację pracowniczą, czas pracy, wynagrodzenia oraz wybranych zagadnień technicznego bezpieczeństwa pracy, w tym zagadnień dotyczących funkcjonowania służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z oświadczeniem Pani Jolanty Pszczółka – Dyrektora na terenie Domu Pomocy Społecznej „Opoka” w Gliwicach nie działa żadna organizacja związkowa.

### **Regulamin Organizacyjny**

Struktura organizacyjna Domu Opieki Społecznej „Opoka” w Gliwicach:

Dyrektor, któremu podlegają:

- a) Samodzielne stanowiska:
  - Pracownik socjalny,
  - Samodzielny referent ds. kadr,
- b) Dział Opiekuńczo-Medyczno-Rehabilitacyjny:
  - Kierownik Działu,
  - Terapeuta,
  - Pielęgniarka,
  - Opiekun,
  - Pokojowa,
  - Technik fizjoterapeuta,
  - Dietetyk,
- c) Dział Ekonomiczno-Finansowy:
  - Główny Księgowy,
  - Specjalista,
  - Samodzielny referent,
- d) Dział Administracyjno-Gospodarczy:
  - Kierownik Działu,
  - Kierowca – zaopatrzeniowiec,
  - Kucharka,
  - Pracznia,
  - Pracownik gospodarczy.

### **STOSUNEK PRACY**

#### **Regulamin pracy**

Zarządzeniem wewnętrznym nr 16/2014 r. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „OPOKA” w Gliwicach z dnia 15.12.2014 r. wprowadzono Regulamin Pracy pracowników w Domu Pomocy Społecznej „OPOKA”. Regulamin wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do



wiadomości pracownikom poprzez wyłożenie w dniu 15 grudnia 2014 r. do wglądu w komórce d/s kadr.

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

Czynności z zakresu prawa pracy, w imieniu pracodawcy dokonuje dyrektor zakładu.

Załączniki do regulaminu pracy:

- załącznik nr 1 przepisy dotyczące równego prawa w zatrudnieniu – równe traktowanie w zatrudnieniu,
- załącznik nr 2 wykaz prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia kobiet w Domu Pomocy Społecznej „Opoka”,
- załącznik nr 3 tabela norm przydziału odzieży i obuwia roboczego,
- załącznik nr 6 wykaz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby w Domu Pomocy Społecznej „Opoka”.

### Prowadzenie akt osobowych

Zakresem kontroli objęto losowo wybrane akta osobowe 10 zatrudnionych pracowników:

zatrudniona od 08.08.2002 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2005 r. na stanowisku **pokojowa** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 780,00 zł uposażenia zasadniczego wg. VI kategorii zaszeregowania. W aktach osobowych znajduje się aneks do umowy o pracę zmieniający stanowisko pracy z dniem 01.09.2009 r. na opiekuna kwalifikowanego w DPS oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego wg. 11 kategorii, tj. 1650,00 zł miesięcznie. Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 11, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 1740,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 07.08.2002 r.
- o badania lekarskie okresowe - 09.06.2014 r. - ważne do 09.06.2016 r.
- o szkolenie wstępne bhp – 08.08.2002 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 24.06.2013 r.

zatrudniona od 04.09.1989 r. w Państwowym Domu Pomocy Społecznej w Gliwicach na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku pielęgniarka. W aktach osobowych znajduje się informacja z dnia 31.03.1995 r. dotycząca wypowiedzenia Porozumienia zawartego w dniu 22.10.1993 r. pomiędzy Wojewodą Katowickim a Prezydentem Miast Gliwice w sprawie przekazania niektórych zadań i kompetencji z zakresu administracji rządowej do wykonania organom gminy Gliwice – uchwałą Rady Miasta Gliwice nr VI/95/94 z dnia 29.12.1994 r. z dniem 01.04.1995 r. o zatrudnieniu jako **starsza pielęgniarka** w państwowej jednostce organizacyjnej p.n. Dom Pomocy Społecznej w Gliwicach. Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 14, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 2020,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 16.11.1989 r.
- o badania lekarskie okresowe - 19.02.2014 r. - ważne do 19.02.2016 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 07.10.2013 r.

zatrudniona od 02.06.1997 r. na podstawie umowy o pracę, na stanowisku pielęgniarka, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2009 r. na stanowisku **kierownik działu** (dział opiekuńczo-medyczno-rehabilitacyjny) w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem: kategoria zaszeregowania 14, dodatek



stażowy wystuga 15% uposażenia zasadniczego (tj. 289,65 zł), dodatek funkcyjny 85% najniższego wynagrodzenia z tabeli (tj. 697,00 zł).  
Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 14, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 2190,00 zł.

- o badania lekarskie okresowe - 05.05.2015 r. - ważne do 05.2017 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla osób kierujących zespołami pracowniczymi – 28-29.11.2012 r.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona od 01.07.2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartą na czas określony na stanowisku pokojowa, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.02.2015 r. do 31.01.2016 r. na stanowisku **pokojowa** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem podstawowym 1460,00 zł brutto miesięcznie + premia regulaminowa oraz dodatek stażowy.

- o badania lekarskie wstępne - 30.06.2014 r. - ważne do 30.06.2017 r.
- o szkolenie wstępne w dziedzinie bhp – 01-02.07.2014 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 09.04.2015 r.

\_\_\_\_\_ - zatrudniona od 17.07.1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku technik fizjoterapii, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.02.1996 r. na stanowisku **technik fizjoterapii** w pełnym wymiarze czasu pracy. Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 14, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 2000,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 18.07.1995 r.
- o badania lekarskie okresowe - 09.06.2014 r. - ważne do 09.06.2016 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 15.03.2013 r.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona od 01.03.2002 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku pokojowa, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2005 r. na stanowisku **opiekun** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem: kategoria zaszeregowania 7. Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 11, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 1740,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 28.02.2002 r.
- o badania lekarskie okresowe - 06.08.2013 r. - ważne do 06.08.2015 r.
- o szkolenie wstępne bhp – 01.03.2002 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 06.08.2014 r.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona od 07.02.2008 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku kucharz, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2010 r. na stanowisku **kucharka** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem: 1499,00 zł, kategoria zaszeregowania 10. Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 10, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 1560,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 19.02.2008 r.
- o badania lekarskie okresowe - 19.02.2014 r. - ważne do 19.02.2016 r.
- o szkolenie wstępne bhp – 07-08.02.2008 r.



- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 12.01.2015 r.

- zatrudniona od 01.10.1987 r. w Państwowym Domu Pomocy Społecznej w Gliwicach na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny na stanowisku pielęgniarka. Aktualnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 14.01.2008 r. z Prezydentem Miasta Gliwice – Panem Zygmuntem Frankiewiczem na czas nieokreślony na stanowisko **Dyrektor Domu Pomocy Społecznej „Opoka”** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 2700,00 zł, dodatek funkcyjny – 1000,00 zł, premia w wys. 25% wynagrodzenia zasadniczego zatwierdzana każdorazowo przez Prezydenta Miasta – 675,00 zł. Aneks nr 5 z dnia 31.08.2001 r. do umowy o pracę z dnia 14.01.2008 r. zmieniono warunki zatrudnienia – wysokość wynagrodzenia, tj. wynagrodzenie zasadnicze – 3875,00 zł, dodatek funkcyjny 1650,00 zł z dniem 01.07.2011 r.

- o badania lekarskie okresowe - 05.07.2011 r. - ważne do 07.2015 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracodawców – 07.03.2013 r.

- zatrudniona od 01.06.2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku dietetyk w wymiarze 0,50 etatu, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2010 r. na stanowisku **dietetyk** w wymiarze 0,50 etatu za wynagrodzeniem: 803,50 zł, kategoria zaszeregowania 11.

Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 11, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 895,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 02.06.2009 r.
- o badania lekarskie okresowe - 06.05.2014 r. - ważne do 06.05.2016 r.
- o szkolenie wstępne bhp – 01-02.06.2009 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników administracyjno-biurowych – 23.11.2009 r.

- zatrudniona od 01.11.2007 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku **pracznia** w pełnym wymiarze czasu pracy, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od 01.01.2009 r. na stanowisku **pracznia** w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem: 1350,00 zł uposażenia zasadniczego, kategoria zaszeregowania 8.

Poinformowano pisemnie pracownika, że z dniem 01.09.2011 r. otrzymywać będzie wynagrodzenie – kategoria zaszeregowania 8, wysokość wynagrodzenia zasadniczego 1500,00 zł.

- o badania lekarskie wstępne - 06.11.2007 r.
- o badania lekarskie okresowe - 29.10.2014 r. - ważne do 29.10.2015 r.
- o szkolenie wstępne bhp – 02.11.2007 r.
- o szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – 05.11.2014 r.

Na podstawie powyższego ustalono, że:

- Akta osobowe pracowników zostały podzielone na części A, B i C, sporządzono pełny wykaz dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach zgodnie z porządkiem chronologicznym oraz ponumerowano.
- Pracownicy zostali poinformowani o dodatkowych warunkach zatrudnienia, o których mowa w art. 29 § 3 Kodeksu Pracy.
- Pracownicy objęci kontrolą zostali terminowo zgłoszeni do ubezpieczenia społecznego.



### Ustanie stosunku pracy

Kontrolą objęto akta osobowe pracowników z którymi ustał stosunek pracy w 2014 r. i 2015 r.

– w aktach osobowych znajduje się świadectwo pracy sporządzone w dniu 30.06.2014 r., w którym wskazano, iż pracownik zatrudniony był w okresie od 01.02.2014 r. do 30.06.2014 r. na stanowisku starsza pokojowa w wymiarze 0,75 etatu. Wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania: „z upływem czasu na który była zawarta art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy.”

W treści świadectwa pracy wskazano, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 9 dni, tj. 72 godz. Pracownik potwierdził odbiór świadectwa pracy podpisem bez wskazania daty odbioru.

– w aktach osobowych znajduje się pismo z dnia 07.05.2014 r. skierowane do pracodawcy w którym pracownik zwraca się z prośbą o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.06.2014 r. w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i przejściem na emeryturę. Pracodawca na piśmie wyraził zgodę. W dniu 30.06.2014 r. sporządzono świadectwo pracy, w którym wskazano, iż pracownik zatrudniony był w okresie od 13.01.1996 r. do 30.06.2014 r. na stanowiskach:

salowa – od 13.01.1996 r. do 31.03.1997 r.,

pokojowa od 01.04.1997 r. do 30.06.2007 r.,

starsza pokojowa od 01.07.2007 r. do 30.06.2014 r.

w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania: „na mocy porozumienia stron, w związku z przejściem na emeryturę art. 30 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.”

W treści świadectwa pracy wskazano, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni, tj. 104 godz. Pracownik potwierdził odbiór świadectwa pracy podpisem bez wskazania daty odbioru.

– w aktach osobowych znajduje się świadectwo pracy sporządzone w dniu 30.04.2015 r., w którym wskazano, iż pracownik zatrudniony był w okresie od 23.02.2015 r. do 30.04.2015 r. na stanowisku pokojowa w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania: „z upływem czasu, na który była zawarta art. 30 § 1 pkt 4 Kodeksu pracy.”

W treści świadectwa pracy wskazano, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni, tj. 32 godz. Pracownik potwierdził odbiór świadectwa pracy podpisem bez wskazania daty odbioru.

### PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O CZASIE PRACY

#### Ewidencja czasu pracy

Pracodawca założył oraz prowadzi indywidualną roczną ewidencję czasu pracy, w której zaznacza absencję pracowników. W zakładzie pracy pracownicy potwierdzają obecność w pracy podpisując się na listach obecności, wskazując godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy.

Zgodnie z § 30 regulaminu pracy harmonogramy pracy sporządzane są przez kierownika Działu Administracyjnego dla pracowników kuchni oraz pracownika ds. kadr dla pracowników Działu Opiekuńczo-Medyczno-Rehabilitacyjnego na co najmniej tydzień przed miesiącem następnym i sprawdzane przez pracownika ds. kadr, a następnie podawane do wiadomości pracownikom.

Przedstawiono harmonogramy pracy dla poszczególnych grup pracowników za okres objęty kontrolą, tj. 2014 r. oraz okres od stycznia do kwietnia 2015 r.



Zgodnie z § 28 regulaminu pracy ustala się następujące systemy i rozkłady czasu pracy oraz okres rozliczeniowy czasu pracy:

Pracownicy	System czasu pracy	Rozkład czasu pracy	Okres rozliczeniowy czasu pracy
Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych	Ruchomy	Podjęcie pracy 6.00-7.00 i przepracowanie obowiązującego dobowego czasu pracy	Czteromiesięczny -styczeń, luty, marzec, kwiecień - maj, czerwiec, lipiec, sierpień -wrzesień, październik, listopad, grudzień
Pracownicy socjalni kierowca-zaopatrzeniowiec, pracownik gospodarczy Dietetyk	Podstawowy (jednozmianowy)	7 <sup>00</sup> - 15 <sup>00</sup>	Czteromiesięczny -styczeń, luty, marzec, kwiecień - maj, czerwiec, lipiec, sierpień -wrzesień, październik, listopad, grudzień
Terapeuta	Podstawowy (jednozmianowy)	7 <sup>00</sup> - 15 <sup>00</sup>	Czteromiesięczny -styczeń, luty, marzec, kwiecień - maj, czerwiec, lipiec, sierpień -wrzesień, październik, listopad, grudzień
Pielęgniarka, opiekun	Równoważny czas pracy (dwuzmianowy)	7 <sup>00</sup> - 19 <sup>00</sup> 19 <sup>00</sup> - 7 <sup>00</sup>	Trzymiesięczny -styczeń, luty, marzec -kwiecień, maj, czerwiec -lipiec, sierpień, wrzesień -październik, listopad, grudzień
Pokojowa	Równoważny czas pracy (jednozmianowy)	7 <sup>00</sup> - 19 <sup>00</sup>	Trzymiesięczny -styczeń, luty, marzec -kwiecień, maj, czerwiec -lipiec, sierpień, wrzesień -październik, listopad, grudzień
Kucharka	Podstawowy (dwuzmianowy)	6 <sup>00</sup> - 14 <sup>00</sup> 11 <sup>00</sup> - 19 <sup>00</sup>	Trzymiesięczny -styczeń, luty, marzec -kwiecień, maj, czerwiec -lipiec, sierpień, wrzesień -październik, listopad, grudzień
Pracznka, technik fizjoterapii	Podstawowy (jednozmianowy)	6 <sup>00</sup> - 14 <sup>00</sup>	Czteromiesięczny -styczeń, luty, marzec, kwiecień - maj, czerwiec, lipiec, sierpień -wrzesień, październik, listopad, grudzień

Ponadto w trakcie kontroli okazano porozumienie w sprawie wprowadzenia ruchomego czasu pracy zawarte w dniu 02.06.2014 r. w Gliwicach między Domem Pomocy Społecznej "Opoka" w Gliwicach, reprezentowanym przez Dyrektora mgr Jolante Pszczółka a Przedstawicielami Pracowników, reprezentowanych przez:

– [redacted]. Na podstawie art. 140<sup>1</sup> § 2 w związku z art. 150 § 3 Kodeksu pracy postanawiają wprowadzić ruchomy czas pracy polegający na stosowaniu rozkładu czasu pracy przewidującego przedział czasowy, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy. Wyznacza się przedział czasu pracy między godz. 6.00 a godz. 7.00, w którym pracownik jest zobowiązany do podjęcia pracy i następnie przepracowania obowiązującego go dobowego wymiaru czasu pracy. Ruchomy czas pracy będzie stosowany wobec pracowników zatrudnionych na stanowiskach urzędniczych.



**2014 r.**

**Okres rozliczeniowy styczeń – kwiecień 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 83 dni, 664 godziny

– zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w wymiarze  $\frac{1}{2}$  etatu w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 332 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

**Okres rozliczeniowy maj – sierpień 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 83 dni, 664 godziny

r – zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające



z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

\_\_\_\_\_ - zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

I \_\_\_\_\_ - zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu, w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 332 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

\_\_\_\_\_ - zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

**Okres rozliczeniowy wrzesień – grudzień 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 84 dni 672 godziny

\_\_\_\_\_ zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 84 dni, 672 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 84 dni, 672 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 84 dni, 672 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

\_\_\_\_\_ – zatrudniona w wymiarze 1/2 etatu, w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu



lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 84 dni, 336 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 84 dni, 672 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej. Nie wystąpiła praca w porze nocnej.

**Okres rozliczeniowy styczeń – marzec 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 62 dni, 496 godziny

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 144 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 154 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 153 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 144 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 159 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 62 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w godzinach popołudniowych – 115 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę zmianową.



**Okres rozliczeniowy kwiecień – czerwiec 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 61 dni, 488 godzin

zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 488 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 153 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 488 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 136 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 156 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

a – zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 488 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 133 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 61 dni, 488 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w godzinach popołudniowych – 115 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę zmianową.

**Okres rozliczeniowy lipiec – wrzesień 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 65 dni, 520 godzin

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 45 dni, 520 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 152 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 137 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie



wypoczynkowym) łącznie 45 dni, 520 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 45 dni, 520 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 138 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 45 dni, 520 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 120 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 131 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 65 dni, 520 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w godzinach popołudniowych – 120 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę zmianową.

**Okres rozliczeniowy październik – grudzień 2014 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 62 dni, 496 godziny

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 158 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.



... – zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 128 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

... – zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 42 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 136 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 151 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

... – zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 62 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w godzinach popołudniowych – 115 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę zmianową.

## 2015 r.

**Okres rozliczeniowy styczeń – kwiecień 2015 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 83 dni, 664 godziny

... – zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy.

... zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

... zatrudniona w ruchomym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy.

... zatrudniona w wymiarze ½ etatu, w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu

2



lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 332 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 83 dni, 664 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

**Okres rozliczeniowy styczeń – marzec 2015 r.** – norma czasu pracy w tym okresie wynosiła 62 dni, 496 godziny

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 43 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 128 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 153 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 43 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 43 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 120 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 161 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w równoważnym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 43 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w porze nocnej – 120 godz. oraz praca w godzinach popołudniowych – 151 godz.  
– wypłacono należny dodatek za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową.

– zatrudniona w podstawowym systemie czasu pracy, w ewidencji czasu pracy wykazano, że pracownik świadczył pracę (oraz przebywał za zwolnieniu lekarskim i urlopie wypoczynkowym) łącznie 62 dni, 496 godz. Pracownikowi zapewniono dni wolne wynikające



z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, odpoczynek dobowy i tygodniowy oraz raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy. Nie wystąpił przypadek dwukrotnego zatrudnienia w dobie pracowniczej.

Wystąpiła praca w godzinach popołudniowych – 110 godz. – wypłacono należny dodatek za pracę zmianową.

Na podstawie przedłożonej ewidencji czasu pracy oraz list obecności ustalono, że:

- pracodawca zapewnia pracownikom raz na cztery tygodnie niedzielę wolną od pracy,
- rekompensuje pracę w niedziele, święto innym dniem wolnym,
- zapewnia pracownikom prawo do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego,
- pracownikom wykonującym pracę zgodnie z rozkładem pracy na podstawie art. 140<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy zapewniono odpoczynek dobowy i tygodniowy,
- zapewnia dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,
- zapewnia jednokrotne zatrudnienie w dobie pracowniczej.

Odnosnie zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz przeciętnie w roku kalendarzowym ustalono, że pracownicy w okresie objętym kontrolą nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych.

## **PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O WYNAGRODZENIACH I INNYCH ŚWIADCZENIACH ZE STOSUNKU PRACY**

Zgodnie z § 38 regulaminu pracy wynagrodzenie wypłacane jest raz w miesiącu z dołu, w ostatnim dniu miesiąca.

### **Regulamin wynagradzania**

Zarządzeniem wewnętrznym nr 17/2014 r. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „OPOKA” w Gliwicach z dnia 15.12.2014 r. wprowadzono Regulamin Wynagradzania pracowników w Domu Pomocy Społecznej „OPOKA”. Regulamin wszedł w życie po upływie dwóch tygodni od podania go do wiadomości pracownikom poprzez wyłożenia w dniu 15 grudnia 2014 r. do wglądu w komórce d/s kadr.

Zgodnie z regulaminem miesięczną stawkę wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającą kategorii osobistego zaszeregowania dla pracowników zatrudnionych w Domu Pomocy Społecznej „Opoka” ustala się na podstawie tabeli miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, która stanowi załącznik nr 2 do regulaminu.

Pracownikom przysługują dodatki i inne świadczenia pieniężne, tj.:

- dodatek za wieloletnią pracę – przysługuje po 5 latach pracy w wysokości wynoszącej 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i z każdym rokiem pracy wzrasta o 1% aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatek funkcyjny – pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 150% najniższego wynagrodzenia zasadniczego, pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku nie związanym z kierowaniem zespołem może zostać przyznany dodatek funkcyjny w wysokości do 75% najniższego wynagrodzenia zasadniczego,
- dodatek specjalny – z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań może zostać przyznany dodatek specjalny do wysokości 40% łącznie wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.

Ponadto zgodnie z § 16 regulaminu wynagradzania pracownikowi pracującemu w porze nocnej przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za każdą godziną pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.

Ponadto pracownikowi zatrudnionemu w systemie czasu pracy, w którym wykonywana jest praca zmianowa za każdą godzinę pracy w godzinach od 14<sup>00</sup> do 22<sup>00</sup> przysługuje dodatek w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego.



Załącznik nr 3 do regulaminu wynagradzania stanowią zasady przyznawania premii oraz nagród pracownikom Domu Pomocy Społecznej „Opoka”.

Premia regulaminowa - w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się comiesięcznie fundusz premiowy. Wysokość funduszu jest ustalana przez dyrektora i stanowi do 30% funduszu płac. Premia regulaminowa jest zmiennym składnikiem wynagrodzenia, a jej wysokość zależy od rezultatów pracy. Premia regulaminowa stanowi motywacyjny element wynagradzania, jej zadaniem jest mobilizowanie do uzyskiwania oczekiwanych efektów pracy. Premię regulaminową przyznaje się w szczególności za:

- a) prawidłowe wykonywanie powierzonych zadań wynikających z zakresu obowiązków,
- b) przestrzeganiem regulaminów i przepisów obowiązujących w zakładzie pracy,
- c) dbałość o mienie zakładu,
- d) dbałość o organizację czasu pracy w taki sposób, aby był on w pełni wykorzystany do realizacji zadań.

Wysokość premii regulaminowej wynosi do 30% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Nagroda – w ramach posiadanych środków tworzy się fundusz nagród. Nagrodę przyznaje dyrektor, po uwzględnieniu opinii bezpośredniego przełożonego w oparciu o:

- a) stopień złożoności i trudności wykonywanych zadań,
- b) kreatywność pracownika,
- c) zakres wykonywanych dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika,
- d) działania usprawniające na stanowisku pracy,
- e) okresową ocenę kwalifikacyjną pracownika,
- f) wiedzę zawodową i podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- g) dbałość o wizerunek DPS „Opoka”.

Wysokość indywidualnych nagród ustalana jest uznaniowo, w zależności od wysokości funduszu.

Zgodnie § 26 regulaminu wypłata wynagrodzenia zasadniczego, łącznie z dodatkiem za wieloletnią pracę, dodatkiem funkcyjnym, dodatkiem specjalnym oraz premią wypłacana jest raz w miesiącu z dołu w ostatnim dniu miesiąca.

Kontrolą objęto wysokość i terminowość wypłaty wynagrodzenia losowo wybranych pracowników za 2014 r. oraz okres od stycznia do kwietnia 2015 r. Części pracownikom wynagrodzenie wypłacane jest do rąk własnych w kasie podmiotu kontrolowanego, a części za pomocą przelewu bankowego w ostatnim dniu miesiąca. W aktach osobowych pracowników, którym wynagrodzenie przekazywane jest na konto bankowe znajduje się zgoda na wypłatę wynagrodzenia w inny sposób niż do rąk własnych.

Podczas kontroli ustalono, że wypłata wynagrodzenia za pracę wypłacana jest w terminie zgodnie z kategorią zaszeregowania, w wysokości określonej w regulaminie wynagradzania. Ponadto kontrola list płac wykazała, że wszyscy pracownicy otrzymali wynagrodzenie co najmniej równe wynagrodzeniu minimalnemu. Ponadto pracownikom prawidłowo naliczono wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz za pracę zmianową. Nie stwierdzono bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzenia. Nie stwierdzono przypadku: braku wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Nie stwierdzono przypadku wypłaty ekwiwalentu za nie wykorzystany urlop wypoczynkowy. Stwierdzono wypłaty należności z tytułu podróży służbowych w prawidłowej wysokości. Nie stwierdzono przypadku rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Nie stwierdzono wypłaty ekwiwalentu za używanie odzieży własnej i przypadku wypłaty ekwiwalentu za pranie odzieży. Pracodawca zapewnia odzież roboczą oraz pranie.

### **PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH**

Udzielanie urlopów w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego

W Domu Pomocy Społecznej „Opoka” terminy urlopów wypoczynkowych pracowników ustala się w planie urlopów. Kontrolującemu okazano plan urlopów za 2013 rok, w którym uwzględniono

R



należną liczbę dni urlopu, tj. w przypadku pracowników posiadających wymiar urlopu 26 dni – uwzględniono w planie 22 dni, a w przypadku pracowników posiadających wymiar 20 dni – 16 dni urlopu. Pracownicy objęci kontrolą wykorzystali należny urlop wypoczynkowy za 2013 r.:

- [redacted] do dnia 03.03.2014 r.
- [redacted] – do dnia 23.07.2014 r.
- [redacted] – do dnia 05.08.2014 r.
- [redacted] – do dnia 01.07.2014 r.
- [redacted] – do dnia 07.07.2014 r.
- [redacted] – do dnia 16.07.2014 r.
- [redacted] – do dnia 04.08.2014 r.
- [redacted] z – do dnia 05.08.2014 r.
- [redacted] – do dnia 19.05.2014 r.

### **PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW SOCJALNYCH**

Dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych (praca socjalna przeprowadzanie wywiadów rodzinnych i środowiskowych, jeżeli przepracował nieprzerwanie i faktycznie co najmniej 5 lat) – nie dotyczy.

Dodatek do wynagrodzenia w wysokości 250 zł miesięcznie (wywiady rodzinne i środowiskowe poza siedzibą jednostki) – nie dotyczy.

Zwrot kosztów uczestnictwa w szkoleniach w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego w kwocie nie mniejszej niż 50% kosztów szkolenia – nie dotyczy.

Zwrot kosztów przejazdów z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez pracownika socjalnego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy – nie dotyczy.

Pracownicy socjalni świadczą pracę na terenie Domu Pomocy Społecznej „Opoka” w Gliwicach.

### **PRZYGOTOWANIE DO PRACY**

#### **Ocena ryzyka zawodowego**

Pracodawca przeprowadził i udokumentował ocenę ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy w dniu 22.10.2008 r., tj.:

- dietetyk,
- opiekun,
- pokojowa,
- pielęgniarka,
- pracownik socjalny,
- kucharz,
- pracownik gospodarczy,
- praczka,
- kierowca,
- terapeuta (terapeuta zajęciowy),
- terapeuta (fizjoterapeuta)

Pracodawca okazał w trakcie kontroli zaktualizowaną i udokumentowaną ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy:

- pokojowa – maj 2015 r.,
- dietetyk – styczeń 2015 r.,
- pielęgniarka – listopad 2014 r.,
- opiekun - listopad 2014 r.,
- pracownik gospodarczy – styczeń 2015 r.,
- praczka – grudzień 2014 r.



Na stanowisku pokojowa z oszacowanym dużym i średnim ryzykiem zastosowano niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, przykładowo:

- obciążenie fizyczne – dynamiczne, wysiłek fizyczny – zastosowane środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko – przestrzeganie wskazówek dotyczących norm dźwigania i przenoszenia, praca zespołowa;
- obciążenie fizyczne – statyczne – zastosowane środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko – ergonomiczna pozycja przy pracy, częste zmiany pozycji;
- czynniki chemiczne żrące - zastosowane środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko – rękawice ochronne, ubranie ochronne, mycie rąk po kontakcie z preparatem, zapewnienie myjki do oczu lub pryszniczka bezpieczeństwa, stosowanie preparatów zgodnie z przeznaczeniem i instrukcją, znajomość karty charakterystyki substancji /preparatu.

Na stanowisku opiekun z oszacowanym dużym i średnim ryzykiem zastosowano niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, przykładowo:

- obciążenie fizyczne – dynamiczne, wysiłek fizyczny – zastosowane środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko – przestrzeganie wskazówek dotyczących wykonywania czynności podnoszenia i przemieszczania podopiecznych, stosowanie udogodnień (podnośników, ślizgów), praca zespołowa.

Pracownicy zostali zapoznani z oceną ryzyka zawodowego oraz ze środkami profilaktycznymi zmniejszającymi ryzyko.

W dokonanej ocenie ryzyka zawodowego uwzględniono zagrożenia przeciążenia układu mięśniowo szkieletowego.

W ocenie ryzyka zawodowego bierze udział powołany zespół składający się ze specjalisty ds. BHP, kierownika działu oraz przedstawiciela pracowników.

Wyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w odpowiednie środki ochrony indywidualnej.

Zarządzeniem nr 25/2014 Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „Opoka” wprowadzono zasady przydziału i gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym, dostarczania środków higieny osobistej oraz napojów chłodzących. na stanowiskach pracy. Okazano tabelę norm przydziału odzieży i obuwia roboczego, która stanowi załącznik nr 3 do regulaminu pracy, która stanowi **załącznik 1 protokołu kontroli**.

Ponadto pracodawca prowadzi imienną kartotekę wyposażenia pracownika, w której pracownik potwierdza podpisem wskazując datę odbioru przedmiotu.

Środki ochrony indywidualnej stosowane w podmiocie kontrolowanym:

- rękawice ochronne,
- fartuchy foliowe,
- okulary.

Profilaktyczne badania lekarskie wstępne i okresowe.

Pracownicy posiadają odpowiednie orzeczenia lekarskie wstępne i okresowe o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanych przez nich stanowiskach

Wystąpiły przypadki dopuszczenia do pracy pracowników nie posiadających aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku, przykładowo:

\_\_\_\_\_ – zatrudniona od 07.02.2008 r. - zaświadczenie lekarskie z badania wstępnego z dnia 19.02.2008 r.



██████████ zatrudniona od 01.11.2007 r. - zaświadczenie lekarskie z badania wstępnego z dnia 06.11.2007 r.

#### Profilaktyczne badania lekarskie kontrolne

██████████ – w związku z niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż 30 dni, spowodowaną chorobą (wypadek przy pracy), pracownik został poddany kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku w dniu 17.03.2014 r. Jako termin kolejnego badania wskazano 12.06.2016 r.

Szkolenia bhp pracowników – wstępne i okresowe.

Analiza akt osobowych wykazała, że pracownicy zostali poddani szkoleniom wstępnym oraz okresowym w dziedzinie bhp.

Pracodawca przechowuje aktualne programy szkoleń w zakresie bhp.

#### Szkolenie bhp pracodawcy

Okazano zaświadczenie o ukończeniu przez Panią Jolantę Pszczółkę – Dyrektora szkolenia okresowego w dziedzinie bhp dla pracodawców w dniu 07.03.2013 r.

#### **OBIEKTY BUDOWLANE**

Kontrolę technicznego bezpieczeństwa pracy przeprowadzono w obiekcie zlokalizowanym w Gliwicach przy ul. Pszczyńskiej 100, gdzie mieści się Dom Pomocy Społecznej "OPOKA".

Obiekt składa się z:

- budynek A – 4 kondygnacje – kubatura 616,04 m<sup>2</sup>,
- budynek B – 3 kondygnacje – kubatura 426,68 m<sup>2</sup>,
- budynek C – 3 kondygnacje – kubatura 431,61 m<sup>2</sup>,
- budynek D – 3 kondygnacje – kubatura 1174 m<sup>2</sup>.

Zapewniono właściwy stan techniczny elementów obiektów na etapie bieżącej eksploatacji. Obiekt i pomieszczenia pracy spełniają wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury.

Nie stwierdzono barier architektonicznych w budynku DPS i jego otoczeniu.

Budynek został wyposażony w:

- dźwig osobowy hydrauliczny nr ewidencyjny N 3107000637 – okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu okresowym zezwalającą na eksploatację – ważna do dnia 31.07.2015 r.
- platforma CIBES – urządzenie do przemieszczania osób niepełnosprawnych nr ewidencyjny N 3007000019 – okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu okresowym zezwalającą na eksploatację – ważna do dnia 31.07.2016 r.
- platforma Linearlift – urządzenie do przemieszczania osób niepełnosprawnych nr ewidencyjny N 3007000141 – okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu okresowym zezwalającą na eksploatację – ważna do dnia 29.02.2016 r.
- dźwig nożycowy dla osób niepełnosprawnych VIMEC – urządzenie do przemieszczania osób niepełnosprawnych nr ewidencyjny N 3007000080 – okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu okresowym zezwalającą na eksploatację – ważna do dnia 29.02.2016 r.
- dźwig towarowy mały – nr ewidencyjny N 3107001150 – okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu okresowym zezwalającą na eksploatację – ważna do dnia 28.02.2017 r.

Dźwigi osobowe znajdujące się w budynkach Domu Pomocy Społecznej „Opoka” dostosowano do potrzeb osób niepełnosprawnych.



## POMIESZCZENIA PRACY

Zapewniono właściwy stan techniczny elementów pomieszczeń pracy na etapie bieżącej eksploatacji (ściany, posadzki).

Zapewniono miejskie ogrzewanie w pomieszczeniach pracy.

Wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy realizowana jest poprzez wentylację grawitacyjną oraz mechaniczną.

Podczas kontroli okazano decyzję inspektora Urzędu Dozoru Technicznego po przeprowadzonym badaniu doraźnym - kontrolnym zezwalającą na eksploatację:

- stałego zbiornika ciśnieniowego nr ewidencyjny N 7307004917 – ważna do dnia 31.03.2017 r.
- stałego zbiornika ciśnieniowego nr ewidencyjny N 7307004918 – ważna do dnia 31.03.2017 r.
- stałego zbiornika ciśnieniowego nr ewidencyjny N 7307004919 – ważna do dnia 31.01.2019 r.

## POMIESZCZENIA HIGIENICZNO-SANITARNE

Spełnienie wymagań w zakresie rodzaju i wielkości

Wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych

Podczas kontroli stwierdzono dobry stan techniczny pomieszczeń i urządzeń higienicznosanitarnych.

### Szatnie

W Domu Pomocy Społecznej „Opoka” w Gliwicach znajdują się 4 pomieszczenia szatni:

- szatnia pracowników kuchni z zapleczem socjalnym (toaleta, prysznic) przeznaczone dla 4 pracowników (kobiety). Na I zmianie – 1, 2 pracowników, na II zmianie – 1 pracownik. Pomieszczenia zlokalizowane są w piwnicy budynku D. W pomieszczeniu znajduje się 5 szafek (każda podzielona na dwie części – na ubrania własne i na odzież roboczą). W pomieszczeniu znajduje się umywalka, stolik oraz 2 krzesła;
- szatnia pracowników działu opiekuńczo-medyczno-rehabilitacyjnego z zapleczem socjalnym (2 toalety, prysznic) składa się z dwóch pomieszczeń szatni w każdym po 11 podwójnych szafek. W pomieszczeniu zapewniono umywalkę, stolik oraz jedynie 1 krzesło. Na każdej zmianie z pomieszczeń korzysta max. 3 - 11 pracowników. W trakcie kontroli zapewniono miejsca siedzące dla 6 pracowników;
- szatnia terapeutów, rehabilitantów znajduje się w budynku C – dla 2 pracowników zapewniono podwójne szafki. W pomieszczeniu zapewniono umywalkę, stolik oraz 3 krzesła.
- szatnia pracownika gospodarczego – zapewniono szafkę na odzież własną oraz na odzież roboczą, stolik oraz krzesło.

Podczas kontroli tj. w dniu 29.05.2015 r. stwierdzono, że nie oznakowano barwami bezpieczeństwa różnicy poziomów występującej w wejściu z korytarza do pomieszczenia szatni pokojowych. Dokonano oznakowania podczas kontroli.

### Jadalnia

Zapewniono pracownikom miejsce do spożywania posiłków. Pracownicy kuchni mają zapewnione miejsce do spożywania posiłków w budynku D przy pomieszczeniu kuchni, pracownicy działu opiekuńczo-medyczno-rehabilitacyjnego na parterze budynku D – zapewniono zlewozmywak, lodówkę, czajnik elektryczny, terapeuci (rehabilitanci) na I piętrze budynku D, pokojowe na I piętrze budynku A – zapewniono czajnik elektryczny, pracownicy administracji na I piętrze w budynku B oraz pracownik gospodarczy i kierowca w pomieszczeniu szatni w piwnicy w budynku A. W pokoju zapewniono stolik, 1 krzesło i czajniki elektryczne.

Wymiana powietrza w pomieszczeniach higienicznosanitarnych realizowana jest poprzez wentylację grawitacyjną.



## URZĄDZENIA I INSTALACJE ELEKTRENERGETYCZNE

Eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych – brak uwag.

Badania ochrony podstawowej urządzeń instalacji elektrycznych

Badania ochrony przy uszkodzeniu urządzeń instalacji elektrycznych

Podczas kontroli przedstawiono:

- protokół nr 10/06/2011 z dnia 15.06.2011 r. badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej obiektu zlokalizowanego w Gliwicach przy ul. Pszczyńskiej 100. Pomiary wykonał [redacted] (nr uprawnień 596-II/G-1/E/256/10; 596-II/G-1/D/076/10). Zgodnie z protokołem ochrona przeciwporażeniowa jest zachowana. Jako ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym zastosowano wyłączniki nadmiarowe oraz wyłączniki różnicowo-prądowe.
- protokół nr 8/07/2014 z dnia 29.07.2014 r. badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej – przegląd roczny pomieszczeń szczególnego zagrożenia. Pomiary wykonał [redacted] (nr uprawnień 596-II/G-1/E/256/10; 596-II/G-1/D/076/10). Zgodnie z protokołem ochrona przeciwporażeniowa jest zachowana. Jako ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym zastosowano wyłączniki nadmiarowe oraz wyłączniki różnicowo-prądowe. Ciągłość przewodu ochronnego PE została zachowana.
- protokół nr 9/07/2014 z dnia 30.07.2014 r. pomiaru rezystancji izolacji – przegląd roczny. Pomiary wykonał [redacted] (nr uprawnień 596-II/G-1/E/256/10; 596-II/G-1/D/076/10). Zgodnie z protokołem po przeprowadzeniu pomiarów rezystancji izolacji stwierdzono, że instalacja elektryczna spełnia warunki PN-84/E-02033 i nadaje się do eksploatacji.

Podczas kontroli stwierdzono, że tablice i rozdzielnice elektryczne zabezpieczone są przed dostępem osób nieuprawnionych.

Stwierdzono, że przewody instalacji elektrycznej zabezpieczone są przed uszkodzeniem mechanicznym.

W podmiocie kontrolowanym nie wykonuje się pracy, do której wymagane byłyby dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne.

Ponadto okazano protokół nr 09/05/2013 badań technicznych urządzenia piorunochronnego po usunięciu usterek z protokołu nr 08/05/2013 z dnia 15.05.2013 r. Orzeczono, że zbadane urządzenie piorunochronne spełnia warunki techniczne obowiązujących norm i nadaje się do dalszej eksploatacji.

## STANOWISKA I PROCESY PRACY

Zarządzeniem nr 13/2014 Dyrektor Domu Pomocy Społecznej „Opoka” z 13.11.2014 r. wprowadzono procedurę postępowania po ekspozycji zawodowej na krew i inny potencjalnie zakaźny materiał.

Zarządzeniem nr 15/2014 Dyrektor Domu Pomocy Społecznej „Opoka” wprowadzono z dniem 23.10.2014 r. m.in.:

- instrukcję BHP postępowania z materiałem skażonym szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- procedurę bezpiecznego postępowania ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- procedurę stosowania środków ochrony indywidualnej.

Stan techniczny maszyn i urządzeń użytkowanych w pomieszczeniach obsługi technicznej DPS  
W pomieszczeniu pralni użytkuje się m.in.: pralnicę, pralkę, suszarkę, żelazko.

W pomieszczeniu kuchni użytkowane są m.in.: patelnia elektryczna przechyłna, piec-kuchnia elektryczna, krajalnica wędlin, chłodziarka, maszyna wieloczynnościowa, robot kuchenny stołowy, piec konwekcyjno-parowy, kocioł warzelny, obieraczka do ziemniaków.



Ponadto konserwator użytkuje - wiertarkę, szlifierkę, szlifierkę kątową, wkrętarkę, lutownicę, gwintownicę, wyrzynarkę, strugarko-pilarkę, piłę spalinową, pilarkę tarczową.  
Nie stwierdzono nieprawidłowości.

Instrukcje bhp maszyn i urządzeń użytkowanych w pomieszczeniach obsługi technicznej DPS Pracodawca sporządził instrukcje bhp przy obsłudze maszyn i urządzeń użytkowanych Domu Pomocy Społecznej „Opoka” w Gliwicach. Okazano m.in. instrukcje bhp przy obsłudze:

- wiertarki,
- szlifierki,
- szlifierki kątowej,
- wiertarki stołowej,
- wkrętarce,
- lutownicy,
- gwintownicy,
- elektronarzędzi,
- wyrzynarki,
- strugarko-pilarki,
- piły spalinowej,
- pilarki tarczowej,
- podnośników elektrycznych,
- łóżek sterowanych elektrycznie,
- obieraczki do ziemniaków,
- kuchni elektrycznej,
- wózka bimarowego,
- pieca konwekcyjno-parowego,
- krajalnicy wędlin,
- kotła warzelnianego.

W instrukcjach wskazano czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

Ocena warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

Nie dokonano oceny warunków pracy na stanowiskach, wyposażonych w monitory ekranowe, w aspekcie: organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy; stanu elementów wyposażenia stanowisk pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym; obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników; obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem; obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

Organizacja stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe

Podczas kontroli stwierdzono, że wolna przestrzeń biurka zapewnia swobodne wykonywanie pracy. Krzesła w które wyposażono stanowiska pracy posiadają regulację wysokości położenia siedziska i kąta pochylenia oparcia mieszczące się w zakresie wynikającym z przepisów bhp oraz podłokietniki. Wszystkie stanowiska pracy zostały wyposażone w monitory LCD. Okna są wyposażone w rolety materiałowe w jasnym przepuszczającym światło kolorze. Wszystkie monitory ustawione są prawidłowo tak, aby linia wzroku padała na górną krawędź monitora.



Zarządzeniem wewnętrznym nr 3/2012 r. z dnia 3.10.2012 r. Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „Opoka” wprowadzono zasady dofinansowania okularów i soczewek korygujących wzrok podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Pomieszczenia pracy oświetlone jest poza światłem dziennym, oświetleniem elektrycznym realizowanym na suficie za pomocą świetlówek umieszczonych w kasetonach. Wszystkie punkty oświetleniowe w dniu kontroli były sprawne.

Przedstawiono sprawozdanie nr 33/10 z badań natężenia oświetlenia w Domu Pomocy Społecznej „Opoka” z dnia 27.05.2010 r. Laboratorium Badawcze Środowiska Pracy Biura Bezpieczeństwa Pracy Zdzisław Szpargała. Pomiarami objęto wszystkie stanowiska pracy zlokalizowane w siedzibie firmy. W wyniku dokonanych pomiarów stwierdzono, że natężenie oświetlenia i jego równomierność na stanowiskach pracy spełnia wymagania norm i przepisów.

### **SŁUŻBA BHP**

Pani Małgorzata Karmańska - Główny Specjalista ds. BHP. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy spełnia wymagania kwalifikacyjne Głównego Specjalisty ds. BHP. Ponadto posiada aktualne okresowe szkolenie dla służb bhp, które zostało przeprowadzone w dniach 14.11.2013 r.

### **ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE, DOTYCZĄCE OGRANICZANIA OBCIĄŻENIEM UKŁADU MIĘŚNIOWO-SZKIELETOWEGO OSÓB OBSŁUGUJĄCYCH PACJENTÓW**

Podczas kontroli przedstawiono opracowanie dotyczące technik postępowania z pacjentem w celu zapobiegania chorobom mięśniowo-szkieletowym, z którym zostali zapoznani pracownicy.

### **SZKOLENIE BHP**

Pracodawca opracowuje programy szkoleń w zakresie bhp

W programach szkoleń uwzględniono zagadnienia związane z uciążliwością pracy, między innymi wymuszoną pozycją ciała, obciążeniem mięśniowo-szkieletowym, spowodowanymi koniecznością wykonywania czynności higienicznych, podnoszenia i przemieszczania podopiecznych niepełnosprawnych oraz technikami bezpiecznego wykonywania tej pracy.

### **BADANIA LEKARSKIE**

Zarządzeniem nr 24/2014 Dyrektora Domu Pomocy Społecznej „Opoka” wprowadzono zasady przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników Domu Pomocy Społecznej „Opoka”. Pracownicy zostali zapoznani z treścią powyższego dokumentu.

W skierowaniach na badania lekarskie osób zatrudnionych przy pracach związanych z dźwiganiem i przenoszeniem ciężarów, w tym osób zamieszczane są informacje na temat wykonywania pracy w warunkach obciążających układ mięśniowo-szkieletowy.

### **OBIEKTY I POMIESZCZENIA**

Korytarze, po których poruszają się mieszkańcy wyposażone zostały w poręcze przyścienne

### **ŁAZIENKI I TOALETY MIESZKAŃCÓW (wyposażenie w urządzenia ułatwiające korzystanie z nich osobom niepełnosprawnym ruchowo i ułatwiające personelowi mycie tych osób)**

Łazienki mieszkańców niepełnosprawnych ruchowo wyposażone zostały w urządzenia ułatwiające tym osobom mycie - siodełka wannowe, ławeczki z siodełkiem wannowym oraz wózki prysznicowo-sedesowe.

W łazience ogólnodostępnej stosowany jest do kąpieli osób słabych lub nie mogących się poruszać sprzęt pomocniczy - mobilne wózki prysznicowe.



## TRANSPORT

Pracodawca opracował i udostępnił pracownikom, których praca związana jest z podnoszeniem i przenoszeniem osób instrukcję na temat bezpiecznego wykonywania tej pracy.

Pracodawca sporządził wykaz rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby w Domu Pomocy Społecznej „Opoka”, który stanowi załącznik nr 6 do regulaminu pracy.

W podmiocie kontrolowanym przestrzega się zasady, aby w przypadku przenoszenia lub podnoszenia osób słabych o dużej wadze lub/i nie mogących się samodzielnie poruszać prace te wykonywane były zawsze zespołowo.

Ponadto stosowany jest sprzęt pomocniczy do przekładania leżących obłożnie chorych – ślizgi, zapewniono urządzenia pomocnicze do prac transportowych związanych ze sprząaniem pomieszczeń – wózki do transportu wiader i środków czystości.

Ponadto zapewniono urządzenia pomocnicze do prac transportowych związanych z praniem bielizny – wózek na stelażu oraz do prac transportowych związanych z dostarczaniem posiłków – wózki beमारowe.

Podczas kontroli stwierdzono, że urządzenia pomocnicze do prac transportowych związanych ze sprząaniem pomieszczeń, praniem bielizny, dostarczaniem posiłków są w dobrym stanie technicznym.

W podmiocie kontrolowanym przestrzegane są norm dźwignia ciężarów dla mężczyzn i kobiet.

Pracodawca sporządził wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet stanowiący załącznik nr 2 regulaminu pracy, który uwzględnia prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów/osób oraz wymuszoną pozycją ciała.

## INFORMACJA O WYPADKACH

2012 r. – nie miał miejsca żaden wypadek

2013 r. – 2 ogółem, 2 lekkie, zatrudnienie na koniec roku – 43 pracowników

2014 r. – nie miał miejsca żaden wypadek

## FUNKCJONOWANIE SŁUŻBY BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Dom Pomocy Społecznej „Opoka” z siedzibą w Gliwicach przy ul. Pszczyńskiej 100 jest jednostką stałego pobytu o zasięgu ponadgminnym, przeznaczoną dla osób przewlekle somatycznie chorych.

Ustalono, że obowiązki służby bhp pełni osoba z zewnątrz - Pani Małgorzata Karmańska - Główny Specjalista ds. BHP. Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy spełnia wymagania kwalifikacyjne Głównego Specjalisty ds. BHP. Ponadto posiada aktualne okresowe szkolenie dla służb bhp, które zostało przeprowadzone w dniach 14.11.2013 r.

Organizacja służby bhp w zakładzie

Liczba pracowników w służbie bhp jest zgodna z rozporządzeniem.

Główny specjalista ds. bhp współpracuje z dyrekcją Domu Pomocy Społecznej „Opoka” w Gliwicach.

Kwalifikacje do wykonywania zadań z zakresu służby bhp

W zakresie wymagań kwalifikacyjnych do pełnienia powierzonej funkcji w służbie bhp -ukończone studia podyplomowe z zakresu bhp.

Wymagania kwalifikacyjne do wykonywania zadań służby bhp:

R



– specjalista spoza zakładu - ukończone studia podyplomowe z zakresu bhp.

Aktualne szkolenie bhp dla służby bhp

Specjalista spoza zakładu - aktualne okresowe szkolenie dla służb bhp, które zostało przeprowadzone w dniach 14.11.2013 r.

Realizacja zadań z zakresu działania służby bhp

W podmiocie kontrolowanym przeprowadzane są kontrole warunków pracy oraz przestrzegania przepisów bhp na stanowiskach pracy.

Pracodawca jest na bieżąco informowany o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych oraz przedstawianie wniosków zmierzających do usunięcia tych zagrożeń.

Pracodawcy przedstawiane są okresowe analizy stanu bhp.

Pracodawcy przedstawiane są propozycje rozwiązań zmierzających do poprawy warunków pracy (na podstawie okresowych analiz stanu bhp).

Nie występowały przypadki modernizacji i rozwoju zakładu.

Nie wnioskowano w zakresie wymagań bhp w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych.

Nie przekazywano do użytkowania nowo budowanych lub obiektów przebudowywanych na pomieszczenia pracy.

Główny Specjalista ds. bhp bierze udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Główny Specjalista ds. bhp bierze udział w opiniowaniu instrukcji bhp na stanowiskach pracy.

Główny Specjalista ds. bhp doradza w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej.

Występuje współpraca w zakresie zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bhp. Opracowano w porozumieniu z dyrektorem szczegółowy program szkoleń.

Przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Przeprowadzono pomiary natężenia oświetlenia na stanowiskach pracy.

Główny Specjalista ds. bhp bierze udział w postępowaniu powypadkowym.

W podmiocie kontrolowanym zaprowadzono rejestr wypadków przy pracy.

Główny Specjalista ds. bhp bierze udział w analizowaniu odnotowanych chorób zawodowych.

W podmiocie kontrolowanym zaprowadzono rejestr chorób zawodowych i podejrzeń o te choroby.

W podmiocie kontrolowanym służba bhp uczestniczy w konsultacjach w zakresie bhp.

Inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu różnych form popularyzacji problematyki bhp.

Podczas kontroli przedstawiono opracowanie dotyczące technik postępowania z pacjentem w celu zapobiegania chorobom mięśniowo-szkieletowym, z którym zostali zapoznani pracownicy.



## Korzystanie z uprawnień

Służba bhp występowała do kierującego pracownikami z zaleceniem usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp, na podstawie przeprowadzonej kontroli na stanowiskach pracy.

Nie wystąpił przypadek niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub urządzenia technicznego w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia.

Nie wystąpił przypadek niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej.

Nie wystąpił przypadek niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia własnego albo innych osób.

Nie wystąpił przypadek wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie, jego części lub w innym miejscu wykonywania pracy, w przypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

Nie wystąpił przypadek występowania do pracodawcy o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bhp.

Nie wystąpił przypadek występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bhp.

3. W czasie kontroli wydano:


a/ decyzji ustnych: 2,

b/ poleceń: .


Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)<sup>(\*\*)</sup> załącznik(i) nr 2 do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/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: 4,
  - z zakresu prawnej ochrony pracy: 0,
  - w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.
- 

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Kserokopia tabeli norm przydziału odzieży i obuwia roboczego w Domu Pomocy Społecznej "Opoka" w Gliwicach.

Załącznik nr 2. Wykaz decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli. 

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

p. Jolanty Pszczółka - Dyrektora.



9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

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

Na tym protokół zakończono.

Gliwice, dnia 02.06.2015

MŁODSZY  
INSPEKTOR PRACY

mgr Zuzanna Wysocka

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 02.06.2015 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ  
"O P O K A"

44-100 Gliwice, ul. Pszczyńska 100  
tel./fax 032 232-21-91, tel. 032 232-33-50  
NIP 631-13-33-126, REGON 000686492

DYREKTOR

mgr Jolanta Pszczółka

(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 ustawy 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:

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