

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Warszawie
w Ciechanowie
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Ciechanów, dnia 10.07.2024 r.

Nr rej. 150601-53-K025-Ws01/24



240621151334933150601

**ZESPÓŁ SZKOLNO-PRZEDSZKOLNY W
WOLI KIEŁPIŃSKIEJ
WOLA KIEŁPIŃSKA 1
05-140 SEROCK**

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 17,22,24.05; 25,26.06; 5,10.07.2024 r.

wnoszę o:

1. Prawidłowe prowadzenie akt osobowych dla pracowników:
poprzez:

- podzielenie akt osobowych na 5 części obejmujących:

w części A - oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 1, § 11 i 12 Kodeksu pracy);

w części B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika;

w części C - oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy;

w części D - odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu;

w części E - dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu;

- ponumerowanie i ułożenie w porządku chronologicznym dokumentów w każdej z części;

- sporządzenie wykazów dokumentów znajdujących się w każdej z części aktach osobowych.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 3 i § 4 w zw. z § 20 i § 21 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm. oraz z 2023 r. poz. 879),

2. Ustalanie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy, których

przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawa prawna:

- art. 151 § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

3. Zawiadamianie właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 kodeksu pracy, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia

Podstawa prawna:

- art. 25¹ § 5 w zw. z art. 25¹ § 1 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art 25¹ § 1 kodeksu pracy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony m.in. w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie a także jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

W przypadku zawarcia tego typu umowy ustawodawca art. 25¹ § 5 kodeksu pracy nałożył na pracodawcę dodatkowy obowiązek to jest poinformowanie właściwego okręgowego inspektora pracy w określonym przepisami terminie o tym fakcie.

4. Wskazywanie w zawieranych umowach o pracę prawidłowego miejsca wykonywania pracy.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

5. Zapoznavanie pracowników z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem do pracy

Podstawa prawna:

- art. 104³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

6. Zamieszczanie w treści świadectwa pracy:

- rodzaju wykonywanej pracy lub zajmowanych stanowisk lub pełnionych funkcji,
- prawidłowej liczby dni i godzin urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy.
- okresów nieskładkowych przypadających w okresie zatrudnienia określonych w art. 7 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

Podstawa prawna:

- § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm. z 2023 r. poz. 912),

7. Przechowywanie dokumentacji pracowniczej w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku

kalendaryzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt 9b ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

8. Przekazywanie pracownikom przed dopuszczeniem do pracy pisemnej informacji o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu.

Podstawa prawna:

- art. 22² § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

9. Niedopuszczanie pracownika do wykonywania pracy bez orzeczenia lekarskiego z przeprowadzonych profilaktycznych lekarskich badań wstępnych stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 4 i § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

10. Przestrzeganie zasady zgodnie z którą wstępnym badaniom lekarskim, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszani na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszani na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

11. Ustalenie w treści regulaminu pracy:

- faktycznie stosowanych systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych

obowiązującej w zakładzie pracy pory nocnej,

- warunków przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu,
- przyjętego u pracodawcy sposobu potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy
- wykazu prac wzbronionych pracownikom młodocianym i kobietom;
- rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
- wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe

a także dostosowanie treści regulaminu do aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy

Podstawa prawna:

- art. 104¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Pouczenie:

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

[K.C]

INSPEKTOR PRACY
Chodkowska K
 mgr Katarzyna Chodkowska

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić