

Nr rej. 040128-53-K012-Pt/2025

SE-ZP. 1710.4.2025

PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 00051572100000

NIP: 6251003163

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

nadinspektor pracy - Katarzyna Nogańska

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Urząd Miasta Czeladź

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

41-250 Czeladź, ul. Katowicka 45

(adres podmiotu kontrolowanego)

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

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

Zbigniew Szaleniec

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Burmistrz Miasta

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

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany:
12.2014

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4,5,10,11,13,20,25,26,30.06.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 142, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 142, w tym kobiet: 100,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 4,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 5 czerwca 2024 r.

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy: w efekcie ustaleń dokonanych w trakcie poprzedniej kontroli nr 040170-53-K035-Pt/24 inspektor pracy nie kierował do pracodawcy żadnych zaleceń pokontrolnych.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrolę rozpoczęto po okazaniu legitymacji służbowej. Dokonano wpisu do książki kontroli. Celem kontroli jest sprawdzenie przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach strażników miejskich.

Informacje ogólne

Urząd Miasta Czeladź jest pracodawcą dla zatrudnionych pracowników, przy czym czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonuje Burmistrz Miasta.

W Urzędzie działa jedna organizacja związkowa – Międzyzakładowa Organizacja Związkowa OPZZ Konfederacja Pracy, której przedstawiciela inspektor pracy poinformowała w dniu 4 czerwca 2025 r. o temacie i zakresie kontroli.

Straż Miejska w Czeladzi stanowi wewnętrzną komórkę organizacyjną (wydział) Urzędu Miasta Czeladź. Szczegółowy zakres działania, strukturę organizacyjną z uwzględnieniem zasad i trybu kierowania Strażą Miejską w Czeladzi określa Regulamin Straży Miejskiej w Czeladzi, wprowadzony Zarządzeniem Nr 56/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 10 lutego 2025 r. Z treści § 12 Regulaminu Straży Miejskiej w Czeladzi wynika, że Strażą kieruje Komendant i reprezentuje ją na zewnątrz. Przełożonym Komendanta jest Burmistrz.

Poprzedni Regulamin Straży Miejskiej w Czeladzi, wprowadzony Zarządzeniem Nr 324/2022 Burmistrza Miasta Czeladzi z dnia 16 sierpnia 2022 r. w § 12 zawiera tożsame postanowienia. W Straży Miejskiej w Czeladzi zatrudnionych jest obecnie 17 osób na stanowiskach strażniczych. Komendantem Straży Miejskiej do 31 marca 2025 r. był Krzysztof Niebylski, który większość czasu w okresie od połowy maja 2024 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy (31 marca 2025 r.) korzystał z urlopu wypoczynkowego i był niezdolny do pracy wskutek choroby i jego obowiązki pełniła Zastępca Komendanta Kamila Grząba. Od 15 kwietnia 2025 r. stanowisko Komendanta Straży Miejskiej w Czeladzi zostało powierzone Rafałowi Bogdołowi. Zastępcą Komendanta pozostała Kamila Grząba.

Stosunek pracy

Zakresem kontroli nawiązywania stosunku pracy objęto 10 pracowników zatrudnionych w Straży Miejskiej w Czeladzi. Na podstawie dokumentów zgromadzonych w przedłożonych aktach osobowych ustalono, co następuje:

██████████ – zatrudniony od 28 sierpnia 2023 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako strażnik Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 100,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniony od 21 października 2024 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 20 października 2025 r., obecnie jako młodszy strażnik Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 4 900,00 zł miesięcznie,

██████████ zatrudniona od 26 sierpnia 2024 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do 25 sierpnia 2025 r., obecnie jako młodszy strażnik Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 4 800,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniona od 11 lipca 2021 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako strażnik Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 4 900,00 zł miesięcznie,

Mu K

██████████ – zatrudniony od 21 kwietnia 1997 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako starszy inspektor Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 750,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniony od 22 grudnia 1998 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako starszy inspektor Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 950,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniona od 1 kwietnia 2021 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako młodszy specjalista Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 000,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniony od 1 maja 1992 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako starszy inspektor Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 850,00 zł miesięcznie,

██████████ – zatrudniony od 3 stycznia 1995 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako starszy inspektor Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 6 400,00 zł miesięcznie

██████████ – zatrudniony od 18 marca 1998 r., obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, jako starszy inspektor Straży Miejskiej, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem: płaca zasadnicza – 5 950,00 zł miesięcznie

Kontrola akt osobowych ww. pracowników objętych kontrolą wykazała, że:

- wszyscy posiadają aktualne zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do zatrudnienia na zajmowanym stanowisku, wydane w ramach profilaktycznych badań lekarskich;
- pracownicy zostali poddani wymagającym szkoleniom w dziedzinie bhp – wstępnym i okresowym, przy czym:
 - szkolenie wstępne w dziedzinie bhp (instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy) dwóch pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi przeprowadzono w ciągu jednego dnia pracy (8 godzin) powyższe dotyczy ██████████ (szkolenie przeprowadzono w dniu 28 sierpnia 2023 r.) i ██████████ (szkolenie przeprowadzono w dniu 21 października 2023 r.);
- dla pracowników założono i prowadzi się akta osobowe, przy czym w aktach osobowych ██████████ nie wyodrębniono części E, a w aktach osobowych ██████████ nie wyodrębniono części D i E.

Czas pracy

Regulamin pracy

Czas pracy pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Czeladź, w tym pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi, został określony w Regulaminie pracy wprowadzonym w życie Zarządzeniem Nr 18/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 20 stycznia 2025 r.

Z treści Regulaminu wynika, że:

- dla pracowników Straży Miejskiej – funkcjonariuszy wprowadza się pracę zmianową w ramach podstawowego systemu czasu pracy zgodnie z harmonogramem gdzie: I zmiana – od 6.00-14.00, II zmiana – od 14.00 – 22.00 i III zmiana – od 22.00 – 6.00. Pracowników Straży Miejskiej obowiązuje 4-miesięczny okres rozliczeniowy obejmujący kolejne miesiące kalendarzowe, poczynając od stycznia każdego roku. (§ 12 ust. 5),
- dla pracowników Straży Miejskiej – funkcjonariuszy wprowadza się obowiązek sporządzania harmonogramów pracy na okres 1 miesiąca i podawania do wiadomości pracowników co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony. Za sporządzanie harmonogramów odpowiedzialny jest Komendant Straży (§ 16),
- harmonogramy mogą, ze względu na istotne potrzeby pracodawcy lub pracowników oraz ze względu na nieplanowaną absencję pracowników, ulegać zmianie. Zmiana w harmonogramie może nastąpić najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień, którego zmiana dotyczy, a w nagłych przypadkach niezwłocznie z równoczesnym powiadomieniem pracownika o dokonanej zmianie. (§ 17),

Mp

- pracownicy Straży Miejskiej – funkcjonariusze nie mogą opuścić stanowiska pracy przed przybyciem zmiennika. Przełożony pracownika jest zobowiązany do niezwłocznego zapewnienia zmiany na stanowisku pracy (§ 18),
- dopuszcza się pracę w godzinach nadliczbowych (praca ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy) wyłącznie w przypadkach określonych odrębnymi przepisami. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych pracownikowi przysługuje, według jego wyboru wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze wykorzystany do końca okresu rozliczeniowego. Za pracę w dni wolne od pracy z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy (soboty) przysługuje pracownikowi wyłącznie czas wolny (nie dotyczy funkcjonariuszy Straży Miejskiej). Jeżeli dzień wolny z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy w którym pracownik świadczył pracę przypada na ostatni dzień okresu rozliczeniowego, lub gdy nie ma możliwości udzielenia dnia wolnego za sobotę z powodu absencji pracownika, pracownikowi przysługuje rekompensata zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy (§ 21),
- niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 w następnym dniu (§ 22),
- pora nocna w Urzędzie zostaje wyznaczona na godziny od 22.00 do godziny 6.00. Za pracę w godzinach nocnych pracownicy otrzymują zgodnie z przepisami dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej stosownymi przepisami prawa. (§ 23)

Poprzednio obowiązujący Regulamin pracy, wprowadzony w życie Zarządzeniem Nr 73/2023 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 23 lutego 2023 r. kwestie czasu pracy regulował w następujący sposób:

- pracownicy Urzędu zatrudnieni na stanowiskach urzędniczych, pomocniczych i obsługi świadczą pracę w równoważnym systemie czasu pracy w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym, a przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach. (§ 10)
- pracownicy Komendy Straży Miejskiej – strażnicy miejscy świadczą pracę w systemie zmianowym. Pracowników Komendy Straży Miejskiej obowiązuje 4-miesięczny okres rozliczeniowy obejmujący kolejne miesiące kalendarzowe, począwszy od stycznia każdego roku. (§ 10)
- dla pracowników Służby Stałego Dyżuru Straży Miejskiej i dla pracowników funkcjonariuszy Straży Miejskiej rozkład czasu pracy wynika z harmonogramu przewidującego pracę przez przeciętnie pięć dni w tygodniu od poniedziałku do niedzieli w rozkładzie zmianowym: I zmiana - od godziny 6.00 do 14.00, II zmiana – od godziny 14.00 do 22.00 i III zmiana – od godziny 22.00 do 6.00. Harmonogramy czasu pracy mogą być zmieniane w przypadku uzasadnionych potrzeb leżących po stronie Pracodawcy jak i Pracownika. (§ 10)
- niedziele i święta określone odrębnymi przepisami są dniami wolnymi od pracy, z zastrzeżeniem zapisów regulaminu. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godz. 6.00 w tym dniu a godz. 6.00 w następnym dniu. (§ 11)
- pora nocna w Urzędzie zostaje wyznaczona na godziny od 22.00 do godziny 6.00. Za pracę w godzinach nocnych pracownicy otrzymują zgodnie z przepisami dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej stosownymi przepisami prawa. (§ 12) o0

Ewidencja czasu pracy i indywidualne rozkłady czasu pracy

Kontrola wykazała, że dla pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi opracowuje się indywidualne rozkłady czasu pracy na okresy miesięczne. Do sierpnia 2024 r. harmonogramy pracy zatwierdzał ówczesny Komendant Straży Miejskiej w Czeladzi Krzysztof Niebylski, a od września 2024 r. do kwietnia 2025 r. – Zastępca Komendanta Straży Miejskiej w Czeladzi Kamila Grząba. Z wyjaśnień złożonych przez Zastępcę Komendanta Straży Miejskiej w Czeladzi Kamilę Grzębę wynika, że harmonogramy pracy na dany miesiąc są podawane do wiadomości pracownikom z co najmniej 10 dniowym uprzedzeniem, a wszelkie wprowadzane do nich zmiany są każdorazowo uzgadniane z pracownikiem, którego dotyczą.

Do kontroli przedłożono miesięczne harmonogramy pracy za okres od maja 2024 r. do kwietnia 2025 r. Z dokumentów tych wynika, że planowany rozkład czasu pracy dla danego pracownika

Mw *AS*

oznaczany jest jako 1, 2 lub 3 co oznacza pracę: 1 – na I zmianie (6⁰⁰ – 14⁰⁰), 2 – na II zmianie (14⁰⁰ – 22⁰⁰) i 3 – na III zmianie (22⁰⁰ – 6⁰⁰).

Harmonogramy pracy za okres od maja do grudnia 2024 r. nie określają rodzaju dni wolnych od pracy, tj. czy są to dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, czy są to dni wolne od pracy udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Na harmonogramach pracy za okres od stycznia do kwietnia 2025 r. dni wolne, które przypadają na soboty, niedziele i święta, oznaczane są symbolem W, natomiast dni wolne udzielane w pozostałych dniach tygodnia oznaczane były jako W5 – wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, WN – wolne udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub w święto.

Na podanych do wiadomości pracownikom harmonogramach pracy nanosi się zmiany poprzez wymazanie korektorem z danego dnia pierwotnej wersji i wprowadzenie nowego zapisu bądź poprzez nadpisanie w danym dniu wprowadzonej zmiany nad pierwotną wersją harmonogramu.

Kontrola wykazała przypadki zaplanowania dla pracowników rozkładów czasu pracy w sposób naruszający 11-godzinny odpoczynek dobowy. Powyższe ustalono w stosunku do:

- [redacted] który w dniu 31 maja 2024 r. miał zaplanowaną pracę na 2 zmianie (14.00 – 22.00), a w dniu 1 czerwca 2024 r. na 1 zmianie (6.00 – 14.00), w dniu 5 czerwca 2024 r. miał zaplanowaną pracę na 2 zmianie (14.00 – 22.00), a w dniu 6 czerwca 2024 r. na 1 zmianie (6.00 – 14.00) i w dniu 12 czerwca 2024 r. miał zaplanowaną pracę na 2 zmianie (14.00 – 22.00), a w dniu 13 czerwca 2024 r. na 1 zmianie (6.00 – 14.00);
- [redacted] która w dniu 6 maja 2024 r. miała zaplanowaną pracę na 2 zmianie (14.00 – 22.00), a w dniu 7 czerwca 2024 r. na 1 zmianie (6.00 – 14.00).

Jak ustalono pracownicy potwierdzają fakt przybycia do pracy i wyjścia z pracy poprzez przyłożenie do czytników karty magnetycznej, w którą zostali wyposażeni przez pracodawcę.

Oddzielnie dla każdego pracownika prowadzona jest w formie elektronicznej ewidencja czasu pracy zawierająca informacje o: liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, zaplanowanym rozkładzie czasu pracy na dany dzień, liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy i innych usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, liczby godzin nadliczbowych, liczby godzin pracy w dodatkowe dni wolne, niedziele i święta oraz liczby godzin dyżuru.

Kontrola wykazała znaczącą liczbę przypadków wskazywania w ewidencji czasu pracy zamiast faktycznej godziny rozpoczęcia pracy i zakończenia pracy – godzinę przybycia i/lub godzinę wyjścia z pracy, które program komputerowy pobierał z czytników kart magnetycznych. Stwierdzono ponadto liczne przypadki wskazywania w ewidencji czasu pracy, zamiast faktycznej godziny zakończenia pracy, godzinę wynikającą z upływu 8 godzin od momentu potwierdzenia przybycia do pracy, np. [redacted] w dniu 30 kwietnia 2025 r. miał zaplanowaną pracę od 6.00 do 14.00, z ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że świadczył pracę od 5.45 do 13.45, z danych z czytnika magnetycznego wynika, że potwierdził fakt przybycia do pracy o godz. 5.45 a wyjścia z pracy o godz. 14.05;

• [redacted] w dniu 2 sierpnia 2024 r. miał zaplanowaną pracę od 6.00 do 14.00, z ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że świadczył pracę od 5.46 do 13.46, a z danych z czytnika magnetycznego wynika, że potwierdził fakt przybycia do pracy o godz. 5.46 a wyjścia z pracy o godz. 14.02;

• [redacted] w dniu 22 lutego 2025 r. miał zaplanowaną pracę od 22.00 do 6.00, z ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że świadczył pracę od 21.41 do 6.01, a z danych z czytnika magnetycznego wynika, że potwierdził fakt przybycia do pracy o godz. 21.41 a wyjścia z pracy o godz. 6.01;

• [redacted] w dniu 25 października 2024 r. miał zaplanowaną pracę od 14.00 do 22.00, z ewidencji czasu pracy wynika natomiast, że świadczył pracę od 13.29 do 21.29, a z danych z czytnika magnetycznego wynika, że potwierdził fakt przybycia do pracy o godz. 13.29 a wyjścia z pracy o 22.00.

Handwritten signature

Ujawniono ponadto przypadki wskazywania w ewidencji czasu pracy godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, z których wynikało, że pracownik świadczył pracę powyżej 8 godzin, a pracodawca nie zaliczył tego czasu ponad 8 godzin do godzin nadliczbowych. Powyższe dotyczy:

- [REDAKTOWANE] – który w dniu 30 marca 2025 r. miał zaplanowaną pracę od 14.00 do 22.00, a z ewidencji czasu pracy wynika, że świadczył pracę od 12.29 do 22.00 – z wyjaśnień złożonych przez pracownika wynika, że wcześniejsze przyjscie do budynku Urzędu Miasta Czeladź wynikało z konieczności załatwienia swoich prywatnych spraw i przez pomyłkę, z przyzwyczajenia, odbił swoją kartę magnetyczną na czytniku przy wejściu;

- [REDAKTOWANE] – która w dniu 20 grudnia 2024 r. miała zaplanowaną pracę od 14.00 do 22.00, a z ewidencji czasu pracy wynika, że świadczyła pracę od 11.17 do 20.02 – z wyjaśnień złożonych przez Kierownika Referatu Kadr – Ewę Lasę i Zastępcę Komendanta Starzy Miejskiej w Czeladzi – Kamili Grzaby wynika, że ustnie dokonano zmiany grafiku dla pracownicy z uwagi na konieczność jej udziału na spotkaniu z Burmistrzem w związku z uzyskanymi awansami pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi,

- [REDAKTOWANE] – który w dniu 15 sierpnia 2024 r. miał pierwotnie zaplanowaną pracę od 06.00 do 14.00, a z ewidencji czasu pracy wynika, że świadczył pracę od 09.51 do 18.17 – z wyjaśnień złożonych przez Kierownika Referatu Kadr – Ewę Lasę i Zastępcę Komendanta Starzy Miejskiej w Czeladzi – Kamili Grzaby wynika, że ustnie dokonano zmiany grafiku dla pracownika z uwagi na konieczność wystawienia pocztu sztandarowego w związku z obchodami uroczystości Święta Wojska Polskiego,

- [REDAKTOWANE] – która w dniu 20 grudnia 2024 r. miała zaplanowaną pracę od 14.00 do 22.00, a z ewidencji czasu pracy wynika, że świadczyła pracę od 11.36 do 20.02 – z wyjaśnień złożonych przez Kierownika Referatu Kadr – Ewę Lasę i Zastępcę Komendanta Starzy Miejskiej w Czeladzi – Kamili Grzaby wynika, że ustnie dokonano zmiany grafiku dla pracownicy z uwagi na konieczność jej udziału na spotkaniu z Burmistrzem w związku z uzyskanymi awansami pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi.

Stwierdzono ponadto przypadki powierzenia pracownikowi pracy w dni wolne od pracy, która nie została zarejestrowana w ich ewidencji czasu pracy. Powyższe ustalono na przykładzie:

- [REDAKTOWANE] który świadczył pracę w dniu 3 sierpnia 2024 r. (sobota – dzień wolny od pracy z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia czasu pracy), która nie została zarejestrowana w jego ewidencji czasu pracy. Z wykazu godzin pracy w godzinach nadliczbowych sporządzanych comiesięcznie przez Straż Miejską w Czeladzi oraz z wyciągu z czytnika kart magnetycznych (RCP) wynika, że pracownik świadczył w tym dniu pracę przez 12 godzin za co wypłacono mu wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem.

- [REDAKTOWANE] który świadczył pracę w dniu 4 sierpnia 2024 r. (niedziela wolna od pracy), która nie została zarejestrowana w jego ewidencji czasu pracy. Z wykazu godzin pracy w godzinach nadliczbowych sporządzanych comiesięcznie przez Straż Miejską w Czeladzi oraz z wyciągu z czytnika kart magnetycznych (RCP) wynika, że pracownik świadczył w tym dniu pracę przez 8 godzin za co wypłacono mu wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem.

W ewidencji czasu pracy za okres od maja do grudnia 2024 r. nie określano rodzaju dni wolnych od pracy, tj. czy są to dni wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, czy są to dni wolne od pracy udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Od stycznia 2025 r. w ewidencji czasu pracy dni wolne, które przypadają na soboty, niedziele i święta, nie posiadają żadnych dodatkowych oznaczeń, natomiast dni wolne udzielane w pozostałych dniach tygodnia oznaczane są jako WS – wolne wynikające z przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, WN – wolne udzielone w zamian za pracę w niedzielę lub w święto.

Rozliczanie czasu pracy

Dla pracowników Straży Miejskiej stosuje się 4-miesięczny okres rozliczeniowy, który obejmuje miesiące: od stycznia do kwietnia, od maja do sierpnia i od września do grudnia. Kontrolę przestrzegania przepisów o czasie pracy przeprowadzono za trzy ostatnie okresy rozliczeniowych (od maja 2024 r. do sierpnia 2024 r., od września 2024 r. do grudnia 2024 r. i od

W 6

stycznia 2025 r. do kwietnia 2025 r.) na przykładzie 10 pracowników zatrudnionych w Straży Miejskiej w Czeladzi, tj. Dominika Korca, Adriana Maksymowicza, Iwony Tabak, Anny Dybały-Singh, Leszka Wojciechowskiego, Łukasza Szczypińskiego, Izabeli Drzał-Modliszewskiej, Pawła Jamrochy, Przemysława Piekoszewskiego i Waldemara Spyry.

Dni wolne od pracy

Na przykładzie ww. 10 pracowników sprawdzono prawidłowość zapewniania przez pracodawcę takiej liczby dni wolnych od pracy w trzech ostatnich okresach rozliczeniowych, która odpowiadałaby co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, tj. w okresie maj 2024 r. – sierpień 2024 r. – 39 dni, wrzesień 2024 r. – grudzień 2024 r. – 39 dni i styczeń 2025 r. – kwiecień 2025 r. – 37 dni.

Ustalono, że trzem pracownikom w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. zaplanowano i udzielono większą liczbę dni wolnych od pracy, tj.

- [REDAKTOWANE] zaplanowano 40 dni wolnych od pracy (o 1 dzień więcej),
- [REDAKTOWANE] – zaplanowano 42 dni wolne od pracy (o 3 dni więcej),
- [REDAKTOWANE] – zaplanowano 40 dni wolnych od pracy (o 1 dzień więcej).

Udzielenie pracownikom większej liczby dni wolnych od pracy skutkowało zaniżeniem wymiaru godzin przypadających do przepracowania w tym okresie rozliczeniowym, co nie spowodowało zmniejszenia pracownikom wynagrodzenia za pracę wypłaconego w stawkach miesięcznych (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy). Dla przykładu:

- [REDAKTOWANE] w okresie maj – sierpień 2024 r. świadczył pracę w łącznym wymiarze 584 godzin przez 69, z czego do normalnego czasu pracy zaliczono mu 472 godziny (59 dni pracy) a do godzin nadliczbowych 112 godzin (w tym 10 dodatkowych dni pracy); w tym okresie pracownik był nieobecny w pracy (nieobecność usprawiedliwiona) przez 22 dni (176 godzin).

Z uwagi na to, że w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. przypadało do przepracowania 672 godziny, 84 dni pracy i 39 dni wolnych od pracy, zaniżono pracownikowi wymiar normalnego czasu pracy o 3 dni (24 godziny). Powyższa sytuacja nie wpłynęła na wysokość wynagrodzenia za pracę (płaca zasadnicza i dodatek stażowy), a za 112 godzin wypłacono mu wynagrodzenie wraz z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

Ustalono, że w trzech przypadkach nie zapewniono pracownikom odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy. Powyższe dotyczyło dwóch pracowników:

- [REDAKTOWANE] – któremu w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. zaplanowano i udzielono 38 dni wolnych od pracy (o 1 dzień /8 godzin/ mniej),
- [REDAKTOWANE] – któremu w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. zaplanowano i udzielono 38 dni wolnych od pracy (o 1 dzień /8 godzin/ mniej) i w okresie rozliczeniowym wrzesień 2024 r. – grudzień 2024 r. zaplanowano i udzielono 38 dni wolnych od pracy (o 1 dzień /8 godzin/ mniej).

Jak ustalono w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. przypadało do przepracowania 672 godziny, 84 dni pracy i 39 dni wolnych od pracy, a w okresie rozliczeniowym wrzesień – grudzień 2024 r. przypadało do przepracowania 664 godziny, 83 dni pracy i 39 dni wolnych od pracy. Na podstawie ewidencji czasu pracy ustalono, że:

- [REDAKTOWANE] w okresie maj – sierpień 2024 r. świadczył pracę w łącznym wymiarze 598 godzin przez 71, z czego do normalnego czasu pracy zaliczono mu 520 godzin (65 dni pracy) a do godzin nadliczbowych 78 godzin (w tym 6 dodatkowych dni pracy); w tym okresie pracownik był nieobecny w pracy (nieobecność usprawiedliwiona) przez 20 dni (160 godzin)
- w okresie wrzesień – grudzień 2024 r. świadczył pracę w łącznym wymiarze 604 godzin przez 74, z czego do normalnego czasu pracy zaliczono mu 576 godzin (73 dni pracy) a do godzin nadliczbowych 20 godzin (w tym 1 dodatkowy dzień pracy); w tym okresie pracownik był nieobecny w pracy (nieobecność usprawiedliwiona) przez 11 dni (88 godzin).
- [REDAKTOWANE]
- w okresie maj – sierpień 2024 r. świadczył pracę w łącznym wymiarze 588 godzin przez 71, z czego do normalnego czasu pracy zaliczono mu 552 godzin (69 dni pracy) a do godzin nadliczbowych 36 godzin (w tym 2 dodatkowe dni pracy); w tym okresie pracownik był nieobecny w pracy (nieobecność usprawiedliwiona) przez 16 dni (128 godzin).

Mu *15*

W każdym z tych przypadków zaliczono zatem do normalnego czasu pracy pracę o 1 dzień (8 godzin) więcej niż wynikało to wymiaru czasu pracy (dni pracy) przypadającego do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym. Jak ustalono pracownikom nie wypłacono z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia ani dodatku z tytułu przekroczenia normy przeciętnie 40-godzinnego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym.

Kontrola wykazała, że w okresach rozliczeniowych maj – sierpień 2024 r. i wrzesień – grudzień 2024 r. pracownicy świadczyli pracę w dni ustalone w harmonogramie jako dni wolne od pracy (niedziele, święta, dni wolne od pracy za przepracowane niedziele i święta oraz dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy), za które nie udzielono im innych dni wolnych od pracy a wypłacono normalne wynagrodzenia oraz 100% dodatek. Ustalono, że w badanym okresie pracę w zaplanowane dni wolne od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (soboty), które nie zostały zrekompensowane dniami wolnymi od pracy, świadczyli:

- [REDACTED] – 27 lipca 2024 r.
- [REDACTED] – 6 lipca 2024 r.,
- [REDACTED] – 29 czerwca 2024 r. i 29 czerwca 2024 r.,
- [REDACTED] – 29 czerwca 2024 r., 3 sierpnia 2024 r. i 10 sierpnia 2024 r.,
- [REDACTED] – 6 lipca 2024 r.,
- [REDACTED] – 13 lipca 2024 r.,
- [REDACTED] – 4 maja 2024 r., 1 czerwca 2024 r., 22 czerwca 2024 r., 6 lipca 2024 r. i 14 września 2024 r.

Praca w godzinach nadliczbowych

Kontrola wykazała przypadki zatrudnienia pracownika w godzinach przekraczających ustalony w harmonogramie na dany dzień wymiar czasu pracy (godziny nadliczbowe z przekroczenia normy dobowej) oraz w dni wolne od pracy, za które nie udzielono pracownikom innego dnia wolnego od pracy (w godzinach nadliczbowych z przekroczenia średniotygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym).

Kontrola nie wykazała, aby tygodniowy czas pracy pracowników objętych kontrolą, łącznie z godzinami nadliczbowymi, przekraczał przeciętnie 48 godzin w badanych okresach rozliczeniowych. Nie stwierdzono również zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych w wymiarze przekraczających dopuszczalny limit 150 godzin w roku kalendarzowym.

Odpoczynki dobowe i podwójne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie

Kontrola wykazała przypadki planowania i zatrudniania pracowników w rozkładach czasu pracy przewidujących dwukrotne rozpoczynanie pracy w tej samej dobie, mimo że żaden z pracowników objętych kontrolą nie był objęty ruchomym czasem pracy.

Ujawnione przypadki powodowały również niezapewnienie pracownikom prawa do dobowego nieprzerwanego odpoczynku, który zgodnie z art. 29a ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763) powinien wnosić nie mniej niż 11 godzin. W celu dokonania oceny realizacji tego obowiązku przyjęto, że odpoczynek ten winien on być udzielony w okresie 24 kolejnych godzin, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczął pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Powyższe ustalono w następującym stanie faktycznym:

[REDACTED]	31 maja 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	1 czerwca 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
[REDACTED]	5 czerwca 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	6 czerwca 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
[REDACTED]	12 czerwca 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	13 czerwca 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
[REDACTED]	6 maja 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	7 maja 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
[REDACTED]	1 sierpnia 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	2 sierpnia 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰

Handwritten signature and initials.

We wszystkich ww. przypadkach przerwa pomiędzy zakończeniem pracy a kolejnym rozpoczęciem pracy wynosiła po 8 godzin.

W związku ze zmianą harmonogramu pracy niektórych pracowników doszło do powtórnego zatrudnienia pracowników w tej samej dobie roboczej ale bez naruszenia prawa pracownika do 11-godzinnego dobowego odpoczynku. Powyższe ustalono w następujących sytuacjach:

• [REDACTED]	19 grudnia 2024 r. praca	14 ⁰⁰ – 22 ⁰⁰
	20 grudnia 2024 r. praca	12 ⁰⁰ – 20 ⁰⁰
• [REDACTED]	15 sierpnia 2024 r. praca	10 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰
	16 sierpnia 2024 r. praca	6 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰

Odpoczynki tygodniowe

Przeprowadzona kontrola wykazała przypadki zatrudniania pracowników w rozkładach czasu pracy, które nie zapewniały pracownikom prawa do tygodniowego nieprzerwanego odpoczynku, który zgodnie z art. 29a ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1763) powinien wnosić nie mniej niż 35 godzin. W celu dokonania oceny realizacji tego obowiązku przyjęto, że tydzień to 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego. Zakresem kontroli objęto trzy okresy rozliczeniowe – od maja 2024 r. do sierpnia 2024 r. (w którym tydzień trwał kolejnych 7 dni od środy do wtorku), od września 2024 r. do grudnia 2024 r. (w którym tydzień trwał kolejnych 7 dni od niedzieli do soboty) i od stycznia 2025 r. do kwietnia 2025 r. (w którym tydzień trwał kolejnych 7 dni od środy do wtorku).

Kontrola wykazała niezapewnienie pracownikom 35-godzinnego nieprzerwanego tygodniowego odpoczynku w następujących przypadkach:

imię i nazwisko	tydzień	wymiar najdłuższej przerwy pomiędzy zakończeniem pracy a kolejnym rozpoczęciem pracy w tym tygodniu
• [REDACTED]	3 – 9 lipca 2024 r.	32 godz.
	10 – 16 lipca 2024 r.	32 godz.
	23 – 29 kwietnia 2025 r.	32 godz.
[REDACTED]	24 – 30 lipca 2024 r.	28 godz.
[REDACTED]	22 – 28 maja 2024 r.	32 godz.
[REDACTED]	29 maja – 4 czerwca 2024 r.	32 godz.
	8 – 14 września 2024 r.	32 godz.

Praca w niedziele

Kontrola wykazała, że w badanym okresie (od stycznia 2024 r. do kwietnia 2025 r.) ujawniono jeden przypadek niezapewnienie przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy. Powyższe dotyczy [REDACTED] który pracował w 4 kolejne niedziele – 5, 12, 19 i 26 maja 2024 r.

Wynagrodzenie za pracę

Regulamin wynagradzania

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim w Czeladzi, w tym pracowników Straży Miejskiej w Czeladzi, zostały określone w Regulaminie wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta w Czeladzi (obowiązującym do 31 grudnia 2024 r.), wprowadzonym Zarządzeniem Nr 567/2023 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 15 grudnia 2023 r. oraz w Regulaminie wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta w Czeladzi (obowiązującym od 1 stycznia 2025 r.), wprowadzonym Zarządzeniem Nr 19/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 20 stycznia 2025 r., ze zmianą wprowadzoną Zarządzeniem Nr 63/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 14 lutego 2025 r.

[Handwritten signature]

Z treści Regulaminów wynika, że pracownikom wypłaca się:

1. wynagrodzenie zasadnicze stosowane do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych,
2. dodatek za wieloletnią pracę,
3. dodatek funkcyjny,
4. dodatek specjalny – przyznawany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań,
5. dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych – zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (Regulamin obowiązujący do 31 grudnia 2024 r.), zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami (Regulamin obowiązujący od 1 stycznia 2025 r.),
6. nagroda.

Termin wypłaty wynagrodzenia za pracę

Termin i sposób wypłaty wynagrodzenia za pracę określa § 35 ust. 1 Regulaminu pracy, z którego wynika, że wynagrodzenie wypłaca się raz w miesiącu, z dołu każdego ostatniego dnia miesiąca na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy. Na pisemny lub elektroniczny wniosek pracownika wynagrodzenie może być wypłacane do rąk własnych. W takim przypadku wypłacane jest w siedzibie zakładu pracy w dniu wypłaty w godz. 8.00 – 14.00.

Regulamin w § 35 ust. 2 stanowi, że ustala się dodatkowy termin wypłaty zobowiązań pracowniczych do 10-go dnia następnego miesiąca.

Kontrola wykazała, że wszyscy pracownicy Straży Miejskiej w Czeladzi mają wypłacane wynagrodzenie za pracę przelewem na wskazany rachunek bankowy. Jak ustalono wynagrodzenie za pracę wypłacane jest pracownikom w dwóch terminach:

I termin wypłaty – na koniec miesiąca – wynagrodzenie zasadnicze, dodatek stażowy, wynagrodzenie za czas choroby,

II termin wypłaty – do 10 dnia następnego miesiąca – dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie za urlop,

Jak ustalono wynagrodzenie za pracę za okres od września 2024 r. do kwietnia 2025 r. wypłacane było w następujących terminach:

miesiąc	I termin wypłaty	II termin wypłaty
za wrzesień 2024 r.	27 września 2024 r.	10 października 2024 r.
za październik 2024 r.	29 października 2024 r.	8 listopada 2024 r.
za listopad 2024 r.	28 listopada 2024 r.	10 grudnia 2024 r.
za grudzień 2024 r.	23 grudnia 2024 r.	10 stycznia 2025 r.
za styczeń 2025 r.	29 stycznia 2025 r.	10 lutego 2025 r.
za luty 2025 r.	26 lutego 2025 r.	10 marca 2025 r.
za marzec 2025 r.	27 marca 2025 r.	10 kwietnia 2025 r.
za kwiecień 2025 r.	2 kwietnia 2025 r.	9 maja 2025 r.

Wynagrodzenie zasadnicze

Zakresem kontroli prawidłowości przyznawania i wypłacania wynagrodzenia zasadniczego objęto okres od września 2024 r. do kwietnia 2025 r. Kontrola nie wykazała przypadku przyznania bądź wypłacania pracownikom objętym kontrolą wynagrodzenia zasadniczego w wysokości niższej od minimalnego poziomu wynagrodzenia zasadniczego ustalonego dla danej kategorii zaszeregowania przyporządkowanej do stanowisk pracy występujących w strażach gminnych określonej w załączniku nr 3 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 1638), w wersji obowiązującej od 1 sierpnia 2024 r., oraz od wynagrodzenia wynikającego z załącznika nr 1 do Regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta Czeladź, w wersji obowiązującej w 2024 r. i 2025 r. W pierwotnej wersji załącznika nr 1 do Regulaminu wynagradzania „Wymagania kwalifikacyjne oraz maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Urzędu” określono dla każdego stanowiska pracy wymagania kwalifikacyjne i wskazano kwotowo maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego. Zmiana Regulaminu wynagradzania wprowadzona Zarządzeniem Nr 19/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 20 stycznia 2025 r. i Zarządzeniem Nr 63/2025 Burmistrza Miasta Czeladź z dnia 14 lutego 2025 r., z mocą

obowiązywania od 1 stycznia 2025 r., wprowadziła nowy Załącznik Nr 1 do Regulaminu wynagradzania „Wymagania kwalifikacyjne oraz maksymalne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników Urzędu”, w którym dla każdego stanowiska pracy, obok wymagań kwalifikacyjnych, określono minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego poprzez wskazanie kategorii zaszeregowania, a w Załączniku nr 3 określono minimalne i maksymalne kwoty wynagrodzenia dla danej kategorii zaszeregowania.

Z przepisów tych wynika, że w badanym okresie wysokość wynagrodzenia zasadniczego strażników gminnych przedstawiała się następująco:

	stanowisko pracy	minimalny poziom wynagrodzenia zasadniczego (załącznik nr 3 do rozporządzenia)	maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego 2024 r. (załącznik nr 1 do Regulaminu wynagradzania)	minimalny i maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego 2025 r. (załącznik nr 1 i 3 do Regulaminu wynagradzania)
1	starszy inspektor	4 800,00 zł	7 000,00 zł	4 800,00 zł – 12 000,00 zł
2	inspektor	4 700,00 zł	6 500,00 zł	4 700,00 zł – 11 500,00 zł
3	młodszy inspektor	4 700,00 zł	6 000,00 zł	4 700,00 zł – 11 500,00 zł
4	starszy specjalista	4 700,00 zł	5 800,00 zł	4 700,00 zł – 11 500,00 zł
5	specjalista	4 600,00 zł	5 500,00 zł	4 600,00 zł – 11 100,00 zł
6	młodszy specjalista	4 500,00 zł	5 300,00 zł	4 500,00 zł – 10 500,00 zł
7	starszy strażnik	4 500,00 zł	5 300,00 zł	4 500,00 zł – 10 500,00 zł
8	strażnik	4 400,00 zł	5 200,00 zł	4 400,00 zł – 10 000,00 zł
9	młodszy strażnik	4 350,00 zł	5 000,00 zł	4 350,00 zł – 9 500,00 zł
10	aplikant	4 300,00 zł	4 800,00 zł	4 300,00 zł – 9 000,00 zł

Z umów o pracę wynika, że wynagrodzenie zasadnicze kontrolowanych pracowników za okres od października 2024 r. do kwietnia 2025 r. wynosiło:

- [redacted]
- na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: młodszy strażnik Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 500,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. stanowisko pracy: strażnik Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 100,00 zł miesięcznie,
- [redacted]
- zatrudniony od 21 października 2024 r. stanowisko pracy: aplikant Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 300,00 zł miesięcznie, od 1 stycznia 2025 r. do 30 kwietnia 2025 r. 4 800,00 zł miesięcznie,
- [redacted]
- na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: aplikant Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 300,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. stanowisko pracy: młodszy strażnik Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 800,00 zł miesięcznie,
- [redacted]
- na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: strażnik Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 400,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 4 900,00 zł miesięcznie,
- [redacted]
- na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy inspektor Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 950,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 5 750,00 zł miesięcznie,
- [redacted]
- na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy inspektor Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 150,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 5 950,00 zł miesięcznie,

Yw K

- [REDACTED] na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy strażnik Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 4 500,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. stanowisko pracy: młodszy specjalista Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 000,00 zł miesięcznie,

- [REDACTED] na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy inspektor Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 050,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 5 850,00 zł miesięcznie,

- [REDACTED] na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy inspektor Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 650,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 6 400,00 zł miesięcznie,

- [REDACTED] na dzień 1 września 2024 r. stanowisko pracy: starszy inspektor Straży Miejskiej, wynagrodzenie zasadnicze – 5 150,00 zł miesięcznie,
- od 1 stycznia 2025 r. wynagrodzenie zasadnicze – 5 950,00 zł miesięcznie,

Kontrola list płac za okres od stycznia do kwietnia 2024 r. nie wykazała przypadku wypłacenia ww. pracownikom wynagrodzenia zasadniczego w niższej wysokości niż ustalona w umowie o pracę.

Kontrola prawidłowości obliczania wynagrodzenia za przepracowaną część miesiąca nie wykazała nieprawidłowości, np.:

- [REDACTED] w marcu 2025 r. był niezdolny do pracy wskutek choroby przez 8 dni i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze za pracę w marcu 2025 r. w wysokości 4 320,00 zł ($4\,800,00\text{ zł} - /4\,800,00\text{ zł} : 30 \times \text{dni}/$) – bez uwag,
- [REDACTED] w lutym 2025 r. był niezdolny do pracy wskutek choroby przez 12 dni i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze za pracę w lutym 2025 r. w wysokości 3 510,00 zł ($5\,850,00\text{ zł} - /5\,850,00\text{ zł} : 30 \times 12\text{ dni}/$) – bez uwag,
- [REDACTED] w styczniu 2025 r. był niezdolny do pracy wskutek choroby przez 4 dni i otrzymał wynagrodzenie zasadnicze za pracę w styczniu 2025 r. w wysokości 5 156,67 zł ($5\,950,00\text{ zł} - /5\,950,00\text{ zł} : 30 \times 4\text{ dni}/$) – bez uwag.

Dodatek do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej

Jak ustalono dodatek za pracę w porze nocnej wypłacany jest w wysokości 20% godzinowej stawki wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Kontrola prawidłowości naliczania dodatku za pracę w porze nocnej nie wykazała nieprawidłowości. Kontrolą objęto dodatek wypłacony 4 pracownikom za pracę w porze nocnej świadczoną w okresie styczeń – kwiecień 2025 r., w których wysokości dodatku za pracę w porze nocnej wynosiła: w styczniu, w marcu i w kwietniu 2025 r. – 5,55 zł, a w lutym 2025 r. – 5,83 zł. Ustalono, co następuje:

- [REDACTED] – za 40 godzin pracy w porze nocnej w styczniu 2025 r. otrzymał 222,00 zł,
- [REDACTED] – za 80 godzin pracy w porze nocnej w lutym 2025 r. otrzymał 466,40 zł,
- [REDACTED] – za 80 godzin pracy w porze nocnej w marcu 2025 r. otrzymał 444,00 zł,
- [REDACTED] – za 48 godzin pracy w porze nocnej w kwietniu 2025 r. otrzymał 266,40 zł.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

Na podstawie ewidencji czasu pracy oraz list płac za okres od maja do grudnia 2024 r. ustalono, co następuje:

[REDACTED]

ju kg

– płaca zasadnicza 5 050,00 zł, płaca zasadnicza plus dodatek stażowy 6 060,00 zł.

miesiąc / wymiar czasu pracy	praca powyżej 8 godzin 50% / 100%	praca w dniach wolnych do 8 godzin	normalne wynagrodzenie za pracę	dodatek do godzin nadliczbowych	razem	termin wypłaty
V / 160	-	-	-	-	-	-
	-	8 godz.	303,04 zł	252,48 zł	555,52 zł	10.09.2024
VI / 160	4 godz. / 4 godz.	-	303,04 zł	189,36 zł	492,40 zł	10.07.2024
	-	8 godz.	303,04 zł	252,48 zł	555,52 zł	10.09.2024
VII / 184	4 godz. / 8 godz.	-	395,16 zł	274,50 zł	669,66 zł	09.08.2024
	-	8 godz.	263,44 zł	219,60 zł	483,04 zł	10.09.2024
VIII / 168	0 godz. / 2 godz.	-	75,76 zł	63,12 zł	138,88 zł	10.09.2024
	8 godz. / 0 godz.	24 godz.	1 212,16 zł	1 009,92 zł	2 222,08 zł	10.09.2024
IX / 168	4 godz. / 8 godz.	-	413,16 zł	286,90 zł	700,06 zł	10.10.2024
	-	8 godz.	275,44 zł	229,52 zł	504,96 zł	10.01.2025

W okresie październik – grudzień pracownik nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych ani w dniach wolnych od pracy.

– płaca zasadnicza 4 300,00 zł, nie nabył prawa do dodatku stażowego.

miesiąc / wymiar czasu pracy	praca powyżej 8 godzin 50% / 100%	praca w dniach wolnych do 8 godzin	normalne wynagrodzenie za pracę	dodatek do godzin nadliczbowych	razem	termin wypłaty
V / 160	0 godz. / 8 godz.	-	322,56 zł	322,56 zł	645,12 zł	
	-	-	-	-	-	-
VI / 160	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
VII / 184	-	-	-	-	-	-
	4 godz. / 0 godz.	8 godz.	280,44 zł	280,44 zł	560,88 zł	10.09.2024
VIII / 168	0 godz. / 4 godz.	-	112,52 zł	112,52 zł	225,04 zł	10.09.2024
	-	8 godz.	216,48 zł	216,48 zł	432,96 zł	10.09.2024

– płaca zasadnicza 5 150,00 zł, płaca zasadnicza plus dodatek stażowy 6 180,00 zł,

miesiąc / wymiar czasu pracy	praca powyżej 8 godzin 50% / 100%	praca w dniach wolnych do 8 godzin	normalne wynagrodzenie za pracę	dodatek do godzin nadliczbowych	razem	termin wypłaty
V / 160	0 godz. / 12 godz.	-	463,56 zł	386,28 zł	849,84 zł	10.06.2024

M K

	-	32 godz.	1 236,16 zł	1 030,08 zł	2 266,24 zł	10.09.2024
VI / 160	4 godz. / 8 godz.	-	463,56 zł	321,90 zł	785,46 zł	10.07.2024
		24 godz.	927,12 zł	772,56 zł	1 699,68 zł	10.09.2024
VII / 184	-	-	-	-	-	09.08.2024
	-	8 godz.	268,72 zł	223,92 zł	492,64 zł	10.09.2024
VIII / 168	0 godz. / 8 godz.	-	309,04 zł	257,52 zł	566,56 zł	10.09.2024
	-	16 godz.	618,08 zł	515,04 zł	1 133,12 zł	10.09.2024

Kontrola wykazała, że

- normalne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się z łącznej kwoty wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego natomiast dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się tylko z wynagrodzenia zasadniczego – bez uwag;

- normalne wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych z przekroczenia normy dobowej w dniu, który zgodnie z harmonogramem pracy miał być dniem pracującym, wypłaca się pracownikom w II terminie wypłaty za miesiąc przepracowany – bez uwag;

- wynagrodzenie za wszystkie godziny pracy w dniach wolnych od pracy (normalne wynagrodzenie i dodatek za godziny nadliczbowe) wypłaca się w II terminie wypłaty wynagrodzenia za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego, bez względu na to czy są to godziny nadliczbowe wynikające z przekroczenia normy dobowej czy z przekroczenia średniodobowej normy czasu pracy – podczas gdy termin wypłaty normalnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (wszystkich) przypada na datę wypłaty wynagrodzenia za pracę za ten miesiąc, w którym ta praca wystąpiła, podobnie jak dodatku za godziny nadliczbowe z przekroczenia normy dobrej, co do których podjęto decyzję o ich rekompensacie finansowej (a nie udzielenia czasu wolnego od pracy), np. w okresie rozliczeniowym maj – sierpień 2024 r. [REDACTED] świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy w łącznym wymiarze 56 godzin, z czego: w maju, w czerwcu i w lipcu 2024 r. po 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia średniodobowej normy czasu pracy, w czerwcu, a w sierpniu 2024 r. 32 godziny nadliczbowe z przekroczenia średniodobowej normy czasu pracy i 8 godzin nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej i za wszystkie te godziny pracy otrzymał wynagrodzenie w dniu 10 września 2024 r. Działania takie powodują, że w niektórych przypadkach ani normalne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ani dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego, nie są wliczane do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop.

- za wszystkie godziny nadliczbowe świadczone w dnach wolnych wypłaca się 100% dodatek, podczas gdy wysokość ta dotyczy godzin nadliczbowych świadczonych powyżej normy 8 godzin w tym dniu tylko wtedy, gdy jest to niedziela, święto albo dzień wolny od pracy udzielony w zamian za niedzielę lub święto, np. [REDACTED] w dniach 3 i 10 sierpnia 2024 r. (soboty, dni wolne od pracy) świadczył pracę po 12 godzin za co wypłacono mu normalne wynagrodzenie godzinach nadliczbowych za 12 godzin i za 12 godzin 100% dodatek;

- stawkę godzinową dla obliczenia normalnego wynagrodzenia oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych dobowych ale i średniodobowych oblicza się odrębnie dla każdego miesiąca, z uwzględnieniem wymiaru godzin przypadających do przepracowania w tym miesiącu, przy czym kontrola wykazała przypadki zastosowania błędnego wymiaru czasu pracy dla danego miesiąca; ustalono, że w celu obliczenia normalnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych świadczonych we wrześniu 2024 r. wynagrodzenie miesięczne dzielono przez 176 godzin, podczas gdy wymiar czasu pracy do przepracowania we wrześniu 2024 r. wynosił 168 godzin, np. [REDACTED] świadczył pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia dobowego we wrześniu 2024 r. w wymiarze 12 godzin (100% dodatek za 8 godzin i 50% dodatek za 4 godziny), za co wypłacono mu:

TH 15

- normalne wynagrodzenie w kwocie 413,16 zł (6 060,00 zł : 176 godz. x 12 godz.), podczas gdy winien otrzymać 432,86 zł (6 060,00 zł : 168 godz. x 12 godz.) – zaniżenie o 19,70 zł
- dodatek za godziny nadliczbowe w kwocie 286,90 zł (/5 050,00 zł : 176 godz./ x 100% x 8 godz. i /5 050,00 zł : 176 godz./ x 50% x 4 godz.), podczas gdy winien otrzymać 300,60 zł (/5 050,00 zł : 168 godz./ x 100% x 8 godz. i /5 050,00 zł : 168 godz./ x 50% x 4 godz.) – zaniżenie o 13,70 zł, łącznie zaniżenie – 33,40 zł.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby

Kontrola obliczania wynagrodzenia za czas choroby nie wykazała nieprawidłowości. Jak ustalono podstawą obliczania wynagrodzenia za czas choroby jest przeciętne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w ostatnich 12 miesiącach, liczone ze wszystkich składników wynagrodzenia za pracę, łącznie z nagrodami i dodatkowym rocznym wynagrodzeniem (tzw. trzynastką). W celu ustalenia stawki za 1 dzień nieobecności w pracy z powodu choroby, tak ustaloną podstawę (w wysokości po odjęciu składek na ubezpieczenie społeczne) dzieli się przez 30 i, w zależności od rodzaju zwolnienia lekarskiego, wypłaca się w wysokości 100% lub 80%.

Dla przykładu:

– za okres zwolnienia lekarskiego od 14 lutego do 21 marca 2025 r. (8 dni), z prawem do wynagrodzenia w wysokości 80%, wypłacono pracownikowi 1 299,60 zł.
(podstawa 6 092,00 zł : 30) x 80% = 162,45 zł; za 8 dni = 1 299,60 zł

– za okres zwolnienia lekarskiego od 11 do 18 marca 2025 r. (8 dni), z prawem do wynagrodzenia w wysokości 80%, wypłacono pracownikowi 1 288,40 zł.
(podstawa 6 039,38 zł : 30) x 80% = 161,05 zł; za 8 dni = 1 288,40 zł

– za okres zwolnienia lekarskiego od 6 do 13 marca 2025 r. (8 dni), z prawem do wynagrodzenia w wysokości 80%, wypłacono pracownikowi 1 344,96 zł.
(podstawa 6 304,50 zł : 30) x 80% = 168,12 zł; za 8 dni = 1 344,96 zł

Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy

Kontrola naliczania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego wykazała, że fakt korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego nie wpływa na wysokość składników wynagrodzenia wypłacanych pracownikowi w stałych stawkach miesięcznych, tj. wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego. W związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pracownikom oblicza się wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników wynagrodzenia, tj. z dodatku za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, który wypłacany jest do 10 dnia następnego miesiąca kalendarzowego.

W trakcie kontroli sprawdzono prawidłowości obliczania wynagrodzenia za urlop, w tym czy pracodawca stosuje się do zasady wynikającej z treści § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), z której wynika, że do podstawy obliczania wynagrodzenia urlopowego należy przyjąć zmienne składniki w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Kontrola przeprowadzona na przykładzie 3 pracowników wykazała, co następuje:

- w grudniu 2024 r. korzystał z 32 godzin urlopu wypoczynkowego, za który wypłacono mu dodatek urlopowy w wysokości 86,08 zł.

Dodatek urlopowy obliczano na podstawie dodatków za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypłaconych pracownikowi we wrześniu, w październiku i w listopadzie 2024 r., a należnych za pracę w sierpniu, we wrześniu i w październiku 2024 r. (łącznie 795,04 zł), ale podzielono przez liczbę godzin pracy we wrześniu, październiku i w listopadzie 2024 r. (296 godzin).

Do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop (795,04 zł) przyjęto również wypłacone we wrześniu 2024 r. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe średniotygodniowe za okres rozliczeniowy maj – sierpień 2024 r.

- w styczniu 2025 r. korzystał z 24 godzin urlopu wypoczynkowego, za który wypłacono mu 59,28 zł.

Dodatek urlopowy obliczano na podstawie dodatków za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypłaconych pracownikowi w październiku, w listopadzie i w grudniu 2024 r., a należnych za pracę we wrześniu, w październiku i w listopadzie 2024 r. (łącznie 1 027,71 zł), ale podzielono przez liczbę godzin pracy w październiku, w listopadzie i w grudniu 2024 r. (416 godzin).

- [REDAKTED] w lutym 2025 r. korzystał z 16 godzin urlopu wypoczynkowego, za który wypłacono mu 38,40 zł.

Dodatek urlopowy obliczano na podstawie dodatków za pracę w porze nocnej i wynagrodzenia za godziny nadliczbowe wypłaconych pracownikowi w listopadzie i w grudniu 2024 r. oraz w styczniu 2025 r., a należnych za pracę w październiku, w listopadzie i w grudniu 2024 r. (łącznie 1 093,12 zł), ale podzielono przez liczbę godzin pracy w listopadzie i w grudniu 2024 r. oraz w styczniu 2025 r. (456 godzin).

Do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop (1 093,12 zł) przyjęto wypłacone w styczniu 2024 r. wynagrodzenie za godziny nadliczbowe średniotygodniowe za okres rozliczeniowy wrzesień – grudzień 2024 r. (6 923,90 zł).

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 ~~sprawdzone~~/nie sprawdzano^(**) tożsamość:

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli ~~pobrano~~/nie pobrano^(**) próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji:

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: ,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 10,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

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

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Ewy Lasy - Kierownika Referatu Kadr i Spraw Pracowniczych, Agnieszki Dyczki - starszego inspektora z Wydziału Finansowo-Budżetowego

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

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

Na tym protokół zakończono.

Czeladź, dnia 30.06.2025

NADINSPEKTOR PRACY
mgr Katarzyna Nogańska
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

MW

W dniu 30.06.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.


(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku.^(*)

Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli.^(**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesione~~/nie wniesiono/zostaną wniesione^(**)
do dnia ____ . ____ . ____ r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli.^(**)

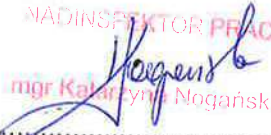
Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:



~~W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokol przestuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)~~

BURMISTRZ

mgr Zbigniew Szaleniec
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR PRACY

mgr Katarzyna Nogańska
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

Cieladzi, 30.06.2025 ✓
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić