

INSPEKTOR PRACY

Państwowej Inspekcji Pracy
Krajowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-150 Katowice, ul. Dąbrowska 6 - 6A
tel. 32 264 12 14, fax 32 264 12 15
(pieczęć nagłówkowa Inspektora pracy)

Katowice, dnia 23.02.2024 r.

Nr rej. 040191-53-K005-Ws01/24



240129141551104040191

19.1.2024
23.2.24
DO
SE-2P.A10.8.2024

**PRZEDSZKOLE PUBLICZNE NR 5 IM.
"PRZYJACIÓŁ JEŻYKA TUPTUSIA" W
CZELADZI
UL. KRÓTKA 1
41-253 CZELADŹ**

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): 22,25,26.01.2024 r.

WNOŚĘ O:

1. Prowadzenie akt osobowych pracowników przy uwzględnieniu, że :
 - akta osobowe składają się z części ;
 - oświadczenia lub dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych pracownika przechowywane są w porządku chronologicznym oraz numeruje;
 - każda z części akt osobowych zawiera wykaz znajdujących się w niej oświadczeń lub dokumentów.

Podstawa prawna:

- § 3, § 4, § 5 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

Uzasadnienie:

Pracodawca prowadzi oddzielne dla każdego pracownika akta osobowe.

Zgodnie z § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369) Akta osobowe pracownika składają się z 5 części i obejmują:

- 1) 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 ;
- 2) w części B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika,
- 3) w części C - oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy, w tym:
 - a) oświadczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę,
 - b) wnioski dotyczące wydania, sprostowania lub uzupełnienia świadectwa pracy,
 - c) dokumenty dotyczące niewypłacenia pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 171 § 3 Kodeksu pracy),
 - d) kopię wydanego świadectwa pracy,

- e) potwierdzenie dokonania czynności związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym,
- f) umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli strony zawarły taką umowę (art. 1012 § 1 Kodeksu pracy),
- g) skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie związane z okresowymi badaniami lekarskimi w związku z wykonywaniem pracy w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających (art. 229 § 5 pkt 2 Kodeksu pracy);
- 4) 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;
- 5) w części E - dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu

§ 4.

1. Oświadczenia lub dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych pracownika przechowuje się w porządku chronologicznym oraz numeruje; każda z części akt osobowych zawiera wykaz znajdujących się w niej oświadczeń lub dokumentów.

2. Oświadczenia lub dokumenty znajdujące się w części A, B i C akt osobowych pracownika, powiązane ze sobą tematycznie, można przechowywać w wydzielonych częściach, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery A1, B1, C1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu oświadczeń lub dokumentów dotyczy każdej z wydzielonych części.

3. Dokumenty znajdujące się w części D akt osobowych pracownika przechowuje się w wydzielonych częściach dotyczących danej kary, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery D1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej z tych części. W związku z usunięciem z akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o ukaraniu usuwa się całą wydzieloną część dotyczącą danej kary, a pozostałym przyporządkowuje się następujące po sobie numery.

§ 5. Pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika, prowadzonych w postaci papierowej, odpisy lub kopie dokumentów przedłożonych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika, poświadczone przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę za zgodność z przedłożonym dokumentem.

2. Dokonanie analizy zapisów Regulaminu pracy obowiązującego w PRZEDSZKOLE PUBLICZNE NR 5 IM. "PRZYJACIÓŁ JEZYKA TUPTUSIA" W CZELADZI w celu zmiany/usunięcia z regulaminu zapisów nieaktualnych lub niezgodnych z przepisami prawa pracy wskazanych w treści protokołu, w tym m.in. dotyczących: definicji pojęć, urlopu na żądanie, urlopów wypoczynkowych nauczycieli, zakazu zatrudniania w godzinach nadliczbowych

Podstawa prawna:

- art. 9, art. 5, art. 104, Art. 104¹ § 1, ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- art. 64-66a ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2023r. poz. 984 ze zm. oraz z 2023r. poz. 2005),

Uzasadnienie:

Okazano regulamin pracy obowiązujący u pracodawcy. W regulaminie stwierdzono m.in.:

- §2 – w wyjaśnieniu pojęć wskazano, że przez „pracodawcy” - rozumie się dyrektora Przedszkola, podobnie nieprawidłowo zdefiniowano pracownika administracyjno- technicznego
- W §7 – błędny zapis dot. urlopu na żądanie ,
- §18 – nieaktualna treść zamieszczona (zakaz zatrudniania w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej odniesiono do dziecka w wieku do 4 lat)

- §26 ust.5 – nieprawidłowy zapis dot. urlopów nauczyciela (przywołany na podstawie KN ale dotyczący nauczycieli feryjnych)

3. Precyzyjne ustalenie w regulaminie pracy systemów i rozkładów czasu pracy (zasad ich opracowywania) oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy

Podstawa prawna:

- art. 104, Art. 104¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

W regulaminie - Rozdział V dotyczy czasu pracy – nie wskazano systemu i rozkładów czasu pracy (z §8 wynika, że godziny rozpoczęcia i kończenia pracy to 6-17, z przepisu wynika ponadto że czas pracy nauczycieli to 22h lub 25h. W regulaminie nie wskazano systemu czasu pracy oraz nie wskazano okresu rozliczeniowego.

Zgodnie z przepisami Art. 104¹. § 1 kodeksu pracy, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalać w szczególności: organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,

4. Opracowanie wykazu prac wzbronionych kobietom, uwzględniającego rodzaje prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią oraz prac wzbronionych kobietom związanych z transportem ręcznym oraz z wysiłkiem fizycznym

Podstawa prawna:

- art. 104, art. 104¹, art. 104², art. 176 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796),
- § 1, § 1 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. z 2018r. poz. 1139),

Uzasadnienie:

Art. 104¹. kodeksu pracy określa, że regulamin pracy powinien ustalać w szczególności: wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom.

Art. 176. kodeksu pracy stanowi, że kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią.

Wykaz prac, o których mowa określono w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796). Ponadto rodzaje prac wzbronionych kobietom wynikają z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz.U. z 2018r. poz. 1139)

5. Poinformowanie nw. pracowników o zasadniczych warunkach zatrudnienia, stosownie do przepisów art.29 § 3 kodeksu pracy:

Podstawa prawna:

- art. 29§ 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

6. Przechowywanie skierowania na badania profilaktyczne w aktach osobowych pracownika

Podstawa prawna:

- art. 229 § 4a, § 7 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, (...) (Dz. U. z 2023 r. poz. 607),
- § 2, § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

7. Zapewnienie, by pracownik, przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy, podlegał przeszkoleniu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

Podstawa prawna:

- 237³ §2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

karta szkolenia potwierdza przeszkolenie _____ w dniach 10-11/8/2020. Brak w aktach karty szkolenia w związku z pierwszym zatrudnieniem pracownika

8. Udostępnienie pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienie pracownikom dostęp do tych przepisów w inny sposób - przyjęty pracodawcy

Podstawa prawna:

- art.94¹, Art. 18^{3a}, Art. 18^{3b}, Art. 18^{3c}, Art. 18^{3d}, Art. 18^{3e} ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

9. Potwierdzenie poinformowania pracownika: _____ o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami

Podstawa prawna:

- art. 226 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- art. 39 - art.39c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),
- § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

10. Realizowanie obowiązku przechowywania przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Podstawa prawna:

- art.2, art.3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1745),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek:

- żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP (W przypadku osób, które wykonują pracę przemieszczając się w ramach ruchu bezwizowego, podstawą pobytu jest paszport biometryczny. Niekiedy jednak może to być karta pobytu lub wiza).;
- przechowywać kopię tego dokumentu (należy przyjąć, że w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę kopia ta powinna być przechowywana w aktach osobowych pracownika – na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt, a w razie zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca).

11. Nie zamieszczanie w umowach pracowników niepedagogicznych zapisów dotyczących wygaśnięcia umowy - w przypadku nie usprawiedliwienia w ciągu 7 dni nieprzystąpienia do pracy

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 - § 3⁴ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),

Uzasadnienie:

W umowie **■** wskazano, że umowa wygasa jeśli pracownik nie przystąpi do pracy i nie usprawiedliwi swojej nieobecności.

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy - art. 63. Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. W przypadku pracowników niepedagogicznych brak podstaw do informowania o wygaśnięciu umowy w przypadkach ww. Natomiast przepis Art. 16. ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2021 r. poz. 1762 ze zm. oraz z 2022r. poz. 1730) stanowi, że stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania lub umowy o pracę wygasa, jeżeli nowo zatrudniony nauczyciel nie usprawiedliwi w ciągu 7 dni swojego nieprzystąpienia do pracy, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

12. Zaprzestanie powierzania obywatelom Ukrainy nielegalnego wykonywania pracy

Podstawa prawna:

- art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 87, ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 735 ze zm. oraz z 2023r. poz. 1737),

Uzasadnienie:

Na mocy art. 22 ust. 1, 1a-2 ustawy z 12.03.2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. poz. 583 ze zm.) – Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy:

- jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 lub
- jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Obowiązek powiadomienia, o którym mowa wyżej, nie dotyczy przypadku, w którym obywatel Ukrainy wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podstawowym warunkiem możliwości podjęcia zatrudnienia przez obywatela Ukrainy jest więc legalność jego pobytu na terytorium Polski.

Według zapisu art. 2 pkt 14 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) , przez nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca rozumie się wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 u.p.z. lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy.

13. Pogrupowanie, ponumerowanie oświadczeń i dokumentów oraz sporządzenie wykazu dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach akt osobowych pracowników:

Podstawa prawna:

- § 3, § 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

Uzasadnienie:

Stwierdzono brak numeracji i opisu dokumentów zamieszczonych w poszczególnych częściach akt osobowych pracowników

14. Przyjęcie oświadczenia potwierdzającego zapoznanie pracownika z treścią regulaminu pracy - dotyczy

Podstawa prawna:

- art. 104, art. 104¹, art. 104², art. 104³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 3 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

15. Uzyskiwanie od pracowników oświadczeń o jednoznacznej treści wskazującej na zamiar lub na brak zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt. 9a, 9b, art. 188, art. 189 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2023r. poz. 1465),
- § 3 pkt. 2 lit p rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 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),

Uzasadnienie:

- matka dziecka urodzonego w 2012 – nie przyjęto oświadczenia o zamiarze korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem

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.R.]

(*) – niepotrzebne skreślić

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

INSPEKTORAT PRACY
OŚRODEK SPECJALISTA
gmina Kalisz, ul. Kościelna 10