

Kielce, dnia 12.03.2012 r.

.....  
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 05147-53101-K004-Ws01/12

**Urząd Miejski w Ożarowie**  
**ul. Stodolna 1**  
**27-530 Ożarów**

## 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. Nr 89, poz. 589 z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 8,9.03.2012 r.

### wnoszę o:

1. Zachowywanie pisemnej formy rozwiązywania umów o pracę.

**Podstawa prawna:**

- art. 66 Kodeksu cywilnego stosowany poprzez art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 66 Kodeksu cywilnego stosowanego poprzez art. 300 Kodeksu pracy, jeżeli umowa o pracę została zawarta na piśmie, jej rozwiązanie również wymaga zachowania formy pisemnej. Dotyczy to również rozwiązywania umów w trybie porozumienia stron.

W czasie kontroli stwierdzono, że w przypadku pracowników: S.Roźmiej - Zdybska, H.Rolecki, M.Kwieciński i D.Jastrzębska, z którymi umowy o pracę zostały rozwiązane za porozumieniem stron, nie zachowano formy pisemnej.

2. Zawieranie w świadectwie pracy informacji o liczbie dni i liczbie godzin wykorzystanego (w naturze lub w postaci ekwiwalentu) urlopu należnego za rok kalendarzowy w którym ustaje stosunek pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 97 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 1. 1 pkt 2 i pkt 4. 1 Sposobu wypełniania świadectwa pracy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 251, poz. 1509),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z § 1. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami oraz z 2003 r. Nr 230, poz. 2289), w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku, w którym ustał stosunek pracy. Na podstawie wskazanego w załączniku do w.w. rozporządzenia sposobu wypełniania świadectwa pracy, w tej informacji należy ująć liczbę dni

oraz liczbę godzin urlopu należnego za rok w którym ustał stosunek pracy wykorzystanych przez pracownika w naturze, lub za które wypłacono ekwiwalent pieniężny. W czasie kontroli stwierdzono, że w świadectwie pracy S.Roźmiej - Zdybskiej nie zawarto informacji o wykorzystanym urlopie wypoczynkowym.

### 3. Wskazywanie w świadectwie pracy trybu rozwiązania stosunku pracy.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 30 § 1 i art. 97 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- pkt 3 Sposobu wypełniania świadectwa pracy załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 251, poz. 1509),

#### **Uzasadnienie:**

Na podstawie art. 97 Kodeksu pracy i § 1.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania, pracodawca jest obowiązany wskazać w świadectwie pracy tryb ustania stosunku pracy. Zgodnie ze sposobem wypełniania świadectwa pracy zawartym w załączniku do w.w. rozporządzenia, pracodawca podaje jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy. W czasie kontroli stwierdzono, że w świadectwach pracy wydanych H.Roleckiemu i M.Kwiecińskiemu wskazano jako tryb rozwiązania umowy "przejście na emeryturę" podczas gdy umowy rozwiązały się za porozumieniem stron (przejście na emeryturę nie powoduje automatycznego ustania zatrudnienia).

### 4. Terminowe doręczanie świadectw pracy - w dniu, w którym ustaje stosunek pracy, a gdy nie jest to możliwe przesyłanie świadectwa pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 97 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 251, poz. 1509),

#### **Uzasadnienie:**

Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie - w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza go w inny sposób.

W wyniku kontroli w jednym przypadku stwierdzono nieterminowe doręczenie świadectwa pracy – dotyczy to Doroty Jastrzębskiej.

### 5. Udzielanie pracownikom Straży Miejskiej za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych czasu wolnego nie później niż do końca okresu rozliczeniowego.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 29a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U.1997.123.779),

#### **Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 29 a ust. 5 ustawy o strażach gminnych, w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych strażnikowi przysługuje w tym samym wymiarze, w okresie

rozliczeniowym, czas wolny od pracy albo może mu zostać przyznany dodatek do wynagrodzenia. W czasie kontroli stwierdzono przypadki, kiedy praca w godzinach nadliczbowych była rekompensowana czasem wolnym, ale z naruszeniem granic okresu rozliczeniowego.

6. Zapewnianie pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

**Podstawa prawna:**

- art. 29 a ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o strażach gminnych (Dz.U.1997.123.779),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 29 a ust. 3 ustawy o strażach gminnych strażnikowi przysługuje nieprzerwany odpoczynek dobowy w wymiarze nie krótszym niż 11 godzin. Przepis ten nie dotyczy sytuacji, które wymagają podjęcia środków do ochrony życia lub zdrowia obywateli, a także bezpieczeństwa zbiorowości, w szczególności w związku z powszechnym zagrożeniem bezpieczeństwa publicznego, katastrofą, klęską żywiołową lub przestępstwem o charakterze terrorystycznym. W czasie kontroli stwierdzono przypadki naruszania prawa do dobowego odpoczynku 11-godzinnego.

W przypadku naruszenia prawa do odpoczynku strażnikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Zgodnie z pismem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - Departamentu Prawa Pracy (DPR-III-079-575/TW/07, Rzeczp. DF.2007.243.5): Departament wyraża pogląd, że równoważny okres odpoczynku powinien być udzielany bezpośrednio po ostatnim okresie wykonywania pracy w danej dobie (która narusza odpoczynek dobowy) w wymiarze, który dopełni okres odpoczynku po zakończeniu pracy do 11 godzin. Oznacza to, że pracownik będzie mógł podjąć pracę w następną dobie dopiero po upływie kolejnych 11 godzin od zakończenia pracy w poprzedniej dobie.

W wyjątkowych sytuacjach, gdy nie jest możliwe udzielenie równoważnego okresu odpoczynku bezpośrednio po okresie wykonywania pracy, dopuszczalne jest udzielenie równoważnego okresu odpoczynku w innej dobie jako dodatkowy okres niezależny od okresu odpoczynku w tej dobie. Wówczas jego wymiar będzie odpowiadał liczbie godzin, o jaką naruszono dobowy okres odpoczynku. O tę liczbę godzin zostanie wówczas obniżony wymiar czasu pracy w danej dobie.

W opinii departamentu udzielenie równoważnego okresu odpoczynku (zarówno w przypadku jego udzielenia bezpośrednio po zakończeniu pracy w danej dobie, jak i wówczas, gdy jest on udzielany w innej dobie) może polegać wyłącznie na obniżeniu czasu pracy w takiej dobie. Równoważny okres odpoczynku spowoduje zatem zwiększenie okresu odpoczynku przewidzianego w rozkładzie czasu pracy pracownika w innej dobie pracowniczej.

Takie rozumienie równoważnego okresu odpoczynku jest następstwem tego, w jaki sposób jest on rozumiany na gruncie przepisów prawa wspólnotowego (dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy, orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich w sprawie Jaeger C-151/02).

7. Przestrzeganie trybu rekompensowania pracownikom samorządowym pracy w godzinach nadliczbowych czasem wolnym.

**Podstawa prawna:**

- art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 201, poz. 1183),
- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 13 regulaminu wynagradzania pracowników Urzędu Miejskiego w Ożarowie,
- § 53 regulaminu pracy pracowników Urzędu Miejskiego w Ożarowie,

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 42 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych pracownikowi samorządowemu za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu.

Państwowa Inspekcja Pracy stoi na stanowisku (stanowisko Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy z dnia 14 stycznia 2010 r.), że: Pracodawca obowiązany jest w okresie rozliczeniowym udzielić pracownikowi samorządowemu, wykonującemu pracę w godzinach nadliczbowych, czasu wolnego od pracy, bądź wypłacić stosowne wynagrodzenie. Na wniosek pracownika, czas wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych może być udzielony poza okresem rozliczeniowym, w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Jeżeli pracownik nie złoży wniosku co do wyboru rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu, w którym wystąpiły te godziny, pracodawca zobowiązany jest wypłacić stosowne wynagrodzenie, w najbliższym terminie wypłaty.

W czasie kontroli stwierdzono, że T.Gawron w 2011 r. świadczyła pracę w soboty co - z uwagi na brak rekompensaty dniem wolnym, spowodowało pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy średniotygodniowej. Pracownica nie składała wniosków co do sposobu rekompensaty godzin nadliczbowych. Do czasu kontroli nie wypłacono należnego świadczenia za pracę w godzinach nadliczbowych - wynagrodzenia wraz z dodatkiem przysługującym na podstawie regulaminu wynagradzania.

8. Zapewnianie pracownikom świadczącym pracę w święto innego dnia wolnego od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego, a w braku takiej możliwości zrekompensowanie pracy w tym dniu wynagrodzeniem z dodatkiem.

**Podstawa prawna:**

- art. 43 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 201, poz. 1183),
- art. 151<sup>11</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

**Uzasadnienie:**

Ustawa o pracownikach samorządowych nie określa zasad rekompensaty pracy w niedzielę lub święta, co zgodnie z dyspozycją art. 43 ust. 1 ustawy wymaga zastosowania odpowiednich przepisów kodeksu pracy. Odpowiednią regulacją w tym zakresie zawiera art. 151<sup>11</sup> kodeksu pracy. Tym samym, pracownikowi samorządowemu, który wykonywał pracę w święto, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w ciągu okresu rozliczeniowego. W przypadku nieudzielenia dnia wolnego w tym terminie pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 1 kodeksu pracy, za każdą godzinę pracy w święto.

Dodatek rekompensuje nieudzielenie innego dnia wolnego w zamian za pracę w niedzielę czy święto. W czasie kontroli stwierdzono, że T.Gawron świadczyła pracę w święto 24 kwietnia 2011 r. za co nie otrzymała ani dnia wolnego ani wynagrodzenia.

9. Prowadzenie ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach, pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w niedzielę i święta, w dni wolne z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem



pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2009 r. Dz.U. Nr 115, poz. 971),

**Uzasadnienie:**

Pracodawca, dla celów prawidłowego naliczania wynagrodzenia jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy na indywidualnych kartach czasu pracy (art. 149 Kodeksu pracy). Sposób prowadzenia ewidencji czasu pracy określa § 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w poszczególnych dobach, w tym w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy.

Jak ustalono, ewidencja czasu pracy w zakładzie nie jest prowadzona we wskazanej formie.

10. Przestrzeganie dopuszczalnych granic potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem kwot wolnych od potrąceń.

**Podstawa prawna:**

- art. 87, art. 87<sup>1</sup>, art. 91 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

**Uzasadnienie:**

Przepisy Kodeksu pracy określają dopuszczalne granice potrąceń dokonywanych z wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie przepisy wskazują kwoty wolne od potrąceń. I tak, zgodnie z art. 87<sup>1</sup> Kodeksu pracy przy potrącaniu sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne wolna od potrąceń jest kwota wynagrodzenia za pracę w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, przysługującego pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych (jeżeli pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, kwota ta ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy). Przy potrącaniu innych należności niż wskazane w art. 87 Kodeksu pracy, dokonywanych za pisemną zgodą pracownika, również obowiązuje kwota wolna od potrąceń, która w przypadku należności nie na rzecz pracodawcy wynosi 80% w.w. kwoty wolnej od potrąceń. W czasie kontroli stwierdzono dokonanie potrącenia z wynagrodzenia M.Gilewskiej - Ijasow z naruszeniem w.w. zasad.

11. Prawidłowe naliczanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i wyrównanie S.Roźmiej - Zdybskiej zaniżonego świadczenia.

**Podstawa prawna:**

- art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- §§ 15, 18 i 19 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 zmianami oraz z 2009 r. Nr 174, poz. 1353),

**Uzasadnienie:**

Sposób wyliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy określają przepisy 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:

- zgodnie z § 15 składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu
  - zgodnie z §§ 18 i 19 wyliczenia dokonuje się w oparciu o współczynnik roczny, który obniża się proporcjonalnie dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- Stwierdzono, że na skutek przeliczenia wynagrodzenia i nieprawidłowo ustalonego współczynnika zaniżono świadczenie.

12. Prawidłowe ustalanie wymiaru urlopu proporcjonalnego do okresu zatrudnienia i naliczenie i wypłacenie S.Roźmiej - Zdybskiej ekwiwalentu za 1,5 dnia niewykorzystanego urlopu.

**Podstawa prawna:**

- art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- art. 155<sup>1</sup>, art. 155<sup>2a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie art. 155<sup>1</sup> Kodeksu pracy w roku kalendarzowym w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje u dotychczasowego pracodawcy urlop w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy. Sposób ustalania wymiaru proporcjonalnego określa art. 155<sup>2a</sup> Kodeksu – kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przy czym niepełny miesiąc pracy jak i niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca i pełnego dnia.

Na skutek niezastosowania powyższych reguł nieprawidłowo ustalono wymiar urlopu dla S.Roźmiej - Zdybskiej a w konsekwencji nie wypłacono ekwiwalentu za 1,5 dnia urlopu.

13. Przestrzeganie zakazu dopuszczania do pracy pracownika, który nie posiada orzeczenia lekarskiego z badań profilaktycznych o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

**Podstawa prawna:**

- art. 229 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- §§ 4,5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332 ze zmianami oraz z 2010 r. Nr 240, poz. 1611),

**Uzasadnienie:**

Na podstawie art. 229 § 4 Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. W czasie kontroli stwierdzono, że Łukasz Wtorkowski zatrudniony od 1.01.2011 r. odbył badania profilaktyczne 20.01.2011 r.

14. Potwierdzanie wstępnego przeszkolenia pracownika z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na karcie szkolenia wstępnego.

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy odbycie przez pracownika instruktą ogólnego i stanowiskowego (szkolenie wstępne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy), pracodawca potwierdza w karcie szkolenia wstępnego według wzoru stanowiącego załącznik do w.w. rozporządzenia. Karta szkolenia wstępnego ma być przechowywana w aktach osobowych pracownika. Ustalono, że potwierdzanie odbycia instruktą stanowiskowego z zakresu bhp następuje w innej formie niż wskazana w w.w. rozporządzeniu. Fakt odbycia instruktą ogólnego nie jest dokumentowany.

15. Zapewnienie przeprowadzania instruktą stanowiskowego z zakresu bhp przez osoby przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktą stanowiskowego

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),
- § 11. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 237<sup>3</sup> Kodeksu pracy nie wolno dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy w ramach instruktą ogólnego i stanowiskowego. Zgodnie z § 11. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy instruktą stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktą stanowiskowego. Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (z uwzględnieniem metod prowadzenia instruktą stanowiskowego) uwzględnione są w programie szkolenia okresowego pracodawców i osób kierujących pracownikami. W czasie kontroli stwierdzono, że przyjęci od 2011 r. pracownicy zostali przeszkoleni z zakresu bhp w ramach instruktą stanowiskowego przez Mieczysława Brzuchnalskiego nie posiadającego odpowiedniego szkolenia.

16. Określenie w regulaminie pracy sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2011r. Nr 232, poz. 1378),

**Uzasadnienie:**

Zgodnie z art. 104<sup>1</sup> Kodeksu pracy regulamin pracy powinien ustalać sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym które wiąże się z wykonywaną pracą. W regulaminie pracy Urzędu Miejskiego w Ożarowie brak jest regulacji w tym zakresie.

**Pouczenie:**

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

[DL]

NADINSPEKTOR PRACY



mgr Dorota Langer-Zuk

(podpis i pieczęć inspektora pracy)