PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy
[illegible]
89-[illegible] BYDGOSZCZ
tel. [illegible]

.....
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 02134/K005/Ws01/2005

URZĄD MIEJSKI
w Sępólnie Krajeńskim
wpł. 641/5
dn. 31-01-2005
ilość załączników 14
podpis .....

P. Kiew. Org.
1.02.05

Symb. akt 5317

Bydgoszcz, dnia 26.01.2005 r.

Urząd Miejski
ul. Kościuszki 11
89-400 Sepólno Krajeńskie

WYSTĄPIENIE

Działając na podstawie art. 9 pkt 5 w związku z art. 21 pkt 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 z późn. zm.), wnoszę o:

1. potwierdzanie na piśmie zawartej umowy o pracę, w dniu jej rozpoczęcia

2. prawidłowe ustalanie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy

3. dopuszczanie do pracy pracowników po uzyskaniu orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do wykonywania pracy

4. Kierowanie pracowników na badania lekarskie wstępne, celem uzyskania orzeczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na faktycznie zajmowanym stanowisku

5. Poddawanie pracowników szkoleniom wstępnym, z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, w postaci instruktażu ogólnego i instruktażu stanowiskowego przed dopuszczeniem do pracy

6. niezwłoczne wypłacenie 15 pracownikom wymienionym w zał. nr 2 do protokołu z kontroli nr 02134/K005/2005 dodatku za staż pracy

7. Udzielanie urlopów wypoczynkowych zgodnie z planem urlopów, nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

8. udzielanie urlopów wypoczynkowych w jednej części w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych

9. Ustalenie procedur związanych z oceną ryzyka zawodowego

Uzasadnienie

Ad. 1. w dniu kontroli tj, 07.01.2004 r stwierdzono, że dla pracownika Zdzisława Brusa zatr. 3.01.2005 nie była sporządzona umowa o pracę na piśmie. Zgodnie z zapisami art. 29 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407) pracodawca jest zobowiązany potwierdzić pracownikowi umowę o pracę na piśmie. W przypadku nie zawarcia umowy na piśmie, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy pracodawca jest zobowiązany potwierdzić warunki zatrudnienia oraz ustalenia w zakresie rodzaju umowy.

Ad. 2. na podstawie kontroli wydanych pracownikom świadectw pracy ustalono, że w przypadku p. Danuty Daszkiewicz zatr. 15.01.1997 do 30.06.2004 r w wymiarze ¼ etatu zapisano, że wypłacono ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wymiarze 3,5 dnia tj. 28 godzin. Wynika z powyższego, że nieprawidłowo ustalono wymiar przysługującego urlopu wypoczynkowego proporcjonalnego za okres zatrudnienia u pracodawcy, w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Z wyliczenia wymiaru przysługującego pracownicy urlopu wypoczynkowego wynika, że powinna otrzymać ekwiwalent za 3 dni urlopu tj. za 24 godziny. Pracownik nie poniósł straty w wyniku nieprawidłowego ustalenia wymiaru przysługującego urlopu. Należy jednak pamiętać o zasadzie naliczania urlopu w wymiarze proporcjonalnym. Bowiem z art. 154 § 2 Kodeksu pracy wynika, że dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę wymiar urlopu określony w art. 154 § 1 Kodeksu pracy. W przypadku tak obliczonego wymiaru niepełny dzień urlopu zaokrągla się do pełnego dnia. Następnie oblicza się urlop w wymiarze proporcjonalnym za okres przepracowany u danego pracodawcy, w danym roku kalendarzowym.

Ad. 3. na podstawie kontroli dokumentacji ze stosunku pracy pracowników oddelegowanych do pracy w Zakładzie Robót Publicznych w Sępólnie Krajeńskim ustalono, że zdarzają się przypadki dopuszczania do pracy pracowników bez badań wstępnych lekarskich np. p. Zofia Bartecka zatr. 16.07.2004 r badaniu lekarskiemu została poddana w dniu 10.08.2004 r, p. Helena Moroch zatr. 16.07.2004 poddana badaniu wstępnemu w dniu 12.08.2004 r. powyższe jest niezgodne z zapisami art. 229 § 1, § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407) .

Ad. 4. zdarzają się przypadki nie poddawania pracowników badaniom lekarskim wstępnym zgodnie z rodzajem pracy jaka mają wykonywać np. Andrzej Pianka zatr. w dniu 16.07.2004 r., na stanowisko robotnika gospodarczego, przedstawił orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na stanowisko: brukarz, robotnik drogowy. Na podstawie art. 229 § 4 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407) . pracownika nie można dopuścić do pracy bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Zgodnie z postanowieniami § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.05.1996 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), w skierowaniu należy określić stanowisko, na którym pracownik ma faktycznie wykonywać pracę. Możliwe jest określenie więcej niż jednego stanowiska.

Ad. 5. stwierdzono, że nowo zatrudniani pracownicy nie są poddawaniu szkoleniu wstępnemu (ogólne i na stanowisku pracy) np. Zofia Bartecka zatr, 16.07.2004 r, Andrzej Pianka zatr., 16.07.2004 , Helena Moroch zatr. 16.07.2004 r. W dniu zakończenia kontroli tj. 21.01.2004 r wymienionym pracownikom umowy o pracę rozwiązały się z upływem czasu na jaki zostały zawarte tj. 15.01.2004 r. Na podstawie art. 237^3 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407) nie wolno dopuścić do pracy pracownika, który nie posiada dostatecznej znajomości przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z postanowieniami § 2 powyższego artykułu oraz z § 9, § 11 ust.2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285) instruktaże ogólny i stanowiskowy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy należy przeprowadzać przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Ad. 6. Urząd Miejski Sępólnie reprezentowany przez Burmistrza, na mocy porozumienia z Powiatowym Urzędem Pracy w Sępólnie zatrudnia osoby bezrobotne do prac interwencyjnych, osoby te posiadają status pracownika samorządowego. Status prawny pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miejskim, określony jest z mocy art. 2 pkt. 4 ustawy o pracownikach samorządowych .Pracodawcą dla tych osób jest Burmistrz Miasta, pracownicy ci, powinni być wynagradzani na podstawie przepisów rozporządzenia o wynagradzaniu pracowników samorządowych. W treści umów o pracę dokonano zapisu informującego pracowników, że otrzymają wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz świadczenia wynikające z ww. rozporządzenia. W związku z powyższymi ustaleniami stwierdzono, że pracownikom nie naliczano i nie wypłacono dodatków za staż pracy. Zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 2000 r. w sprawie zasad wynagradzania i wymagań kwalifikacyjnych pracowników samorządowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. Nr 61, poz. 708 ze zmianami oraz z 2002 r. Nr 210, poz. 1785) zatrudnianym pracownikom przysługuje dodatek za wieloletnią pracę, i wynosi 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po pięciu latach pracy i wzrasta o 1% za każdy dalszy rok pracy aż do osiągnięcia 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Ad. 7. na podstawie kontroli przedstawianej ewidencji wykorzystania urlopów wypoczynkowych stwierdzono, że w niektórych przypadkach nie są przestrzegane przepisy w zakresie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych zaległych za rok ubiegły, do końca pierwszego kwartału roku następnego np. Barbara Gołaś z 15 dni za 2003 do końca marca 2004 wykorzystała 5 dni, Barbara Wiese z 18 dni za 2003 do końca marca 2004 wykorzystała 8 dni. Na podstawie art. 163 § 1, art. 168 Kodeksu pracy urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów a tylko w przypadkach szczególnych, jeśli z uzasadnionych przyczyn nie jest to możliwe, nie później niż do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Ad. 8. zdarzają się przypadki nie udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w jednej części w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych np. dot. to Barbary Wiese Celem realizacji art. 14 Kodeksu pracy zgodnie, z którym pracownik ma prawo do właściwego wypoczynku, na podstawie art. 162 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy(Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zmianami oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407) urlop powinien być udzielany w taki sposób aby przynajmniej jedna jego część obejmowała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Ad. 9.

Stwierdzono, że dotychczas nie ustalono procedur związanych z dokonaniem oceny ryzyka oraz procedur postępowania po dokonaniu tej oceny, to jest: zapewnienia zasobów niezbędnych do dokonania oceny ryzyka, wyznaczenia odpowiednich osób do dokonania oceny ryzyka, określenia potrzeb szkoleniowych osobom przeprowadzającym ocenę ryzyka, określenia sposobu dokumentowania wyników oceny ryzyka, Zapewnienia udziału pracowników w ocenie ryzyka, określenia sposobu informowania pracowników o wynikach oceny ryzyka zawodowego, określenia sposobu udokumentowania ryzyka zawodowego i działań korygujących, wyznaczenia osób odpowiedzialnych za wdrożenie działań korygujących. Ustalenie właściwych procedur powinno nastąpić przed przystąpieniem do oceny ryzyka, gdyż tylko taki sposób postępowania zapewnia dokonanie właściwej oceny i zastosowanie działań mających na celu eliminację lub ograniczenie zagrożeń.

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 21d ust. 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków.

INSPEKTOR PRACY

mgr Małgorzata Marszewska