

Nr rej. 040172-5310-K046-Nk01/16



160930100903944040172

GMINNY OŚRODEK KULTURY W HAŻLACHU
UL. GŁÓWNA 37
43-419 HAŻLACH

NAKAZ

Na podstawie art. 11 pkt 1, 6, 6a^(*) w związku z art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015 poz. 640), po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 19,21,22.09.2016 r.

nakazuję:

1. Pracownicę [redacted] poddać szkoleniu okresowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Termin wykonania: 31.10.2016

Podstawa prawna:

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2015r. poz. 640 ze zmianami oraz z 2016r. poz. 868),
- art. 237³ § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),
- § 14 ust. 1 i 2 pkt 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),

Pouczenie:

Od decyzji podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy w Katowicach, adres: 40-017 Katowice, Graniczna 29.

Odwołanie wnosi się w terminie 7 dni od daty otrzymania nakazu (art. 34 ust 5 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy), za pośrednictwem inspektora pracy, który wydał nakaz (art. 129 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

Wniesienie odwołania od zawartych w nakazie decyzji, którym został nadany rygor natychmiastowej wykonalności, nie wstrzymuje obowiązku ich wykonania (art. 130 § 3 pkt 1 Kodeksu postępowania administracyjnego).

O realizacji decyzji zawartych w nakazie należy z upływem określonych w decyzjach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

Winny niewykonania nakazu inspektora pracy podlega karze grzywny.

Niewykonanie nakazu inspektora pracy spowoduje zastosowanie środków egzekucyjnych w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2014 r. poz. 1619).

[AK]

(*) – niepotrzebne skreślić

INSPEKTOR PRACY

mgr Alina Kasztolan

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Bielsko-Biała, dnia 30.09.2016 r.

Nr rej. 040172-5310-K046-Ws01/16



160930084728359040172

GMINNY OŚRODEK KULTURY W HAŻLACHU
UL. GŁÓWNA 37
43-419 HAŻLACH

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 2015 poz. 640) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 19,21,22.09.2016 r.

wnoszę o:

1. Poinformowanie na piśmie pracownicy [redacted] o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy, o porze nocnej, czasie, miejscu i terminie wypłaty wynagrodzenia, sposobie potwierdzania przybycia i obecności w pracy i usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),
- 2. Uzupełnienie informacji pisemnej o niektórych warunkach zatrudnienia na podstawie art. 29 § 3 k.p. czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

3. Każdorazowe poddanie nowozatrudnionego pracownika szkoleniu wstępnemu - instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawa prawna:

- art. 237³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),
- § 8 do 11 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. 237³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której nie posiada on wymaganych kwalifikacji i potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad BHP. Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie BHP przed dopuszczeniem go do pracy. Szkolenie takie powinno odbyć się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie BHP, zakres tego szkolenia oraz wymagania dot. treści i realizacji programów szkolenia, a także sposób dokumentowania szkolenia został określony w rozporządzeniu 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 z późn. zm.).

4. Wskazywanie w świadectwie pracy strony stosunku pracy składającej oświadczenie woli w sprawie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Podstawa prawna:

- art. 97 § 2, art. 30 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),
- załącznik 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 rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15-05-1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.), zgodnie ze wzorem świadectwa – pouczeniem, stanowiącym załącznik do ww. rozporządzenia, pracodawca wskazuje podstawę prawną i jeden z trybów rozwiązania stosunku pracy określonych w art. 30 § 1 Kodeksu pracy, a w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia - dodatkowo wskazuje stronę stosunku pracy składającą oświadczenie woli w tej sprawie.

5. Rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy, w tym ewidencjonowanie czasu pracy w soboty i niedziele.

Podstawa prawna:

- art. 149 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),
- § 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 2015r. Dz.U. poz. 2005),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 149 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy

pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi, na jego żądanie.

Obowiązki pracodawcy w zakresie ewidencji czasu pracy zostały określone szczegółowo w § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników (Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późniejszymi zmianami). W myśl § 8 ww. rozporządzenia, pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika:

kartę ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym: pracę w poszczególnych dobach, w tym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dni wolne od pracy wynikające z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy; w stosunku do pracowników młodocianych pracodawca uwzględnia w ewidencji także czas ich pracy przy pracach wzbronionych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego.

6. Ustalenie obowiązującego systemu, rozkładu oraz przyjętego okresu rozliczeniowego, czasu pracy, w obwieszczeniu.

Podstawa prawna:

- art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 150 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

7. Ustalanie przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy na podstawie porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcą i pracownikami.

Podstawa prawna:

- art. 26b ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012r. poz. 406 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1505),

8. Zawiadomienie właściwego inspektora pracy o stosowaniu przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 26b ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 25 października 1991r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz.U. z 2012r. poz. 406 ze zmianami oraz z 2015r. Dz.U. poz. 1505),

9. Udzielanie urlopów wypoczynkowych w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Podstawa prawna:

- art. 152, art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

Jak stanowi art. 152 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu, z którego pracownik nie może się zrzec. Zgodnie z art. 161 k.p., pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167²(art.168 k.p.).

10. Przestrzeganie zasady zatrudniania pracowników w pięciodniowym tygodniu pracy.

Podstawa prawna:

- art. 129 § 1, art. 151³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

Przepisy art. 129 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), ustalają jako zasadę – pięciodniowy tydzień pracy. Art. 129 § 1 Kodeksu pracy stanowi, że czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w 5 dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy.

Pracodawca powinien dążyć do przywrócenia naruszonej zasady pięciodniowego tygodnia pracy przez udzielenie w okresie rozliczeniowym dnia wolnego w zamian za przepracowany dzień wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy.

Art. 151³ Kodeksu pracy stanowi, że pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym.

11. Wypłacanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie później niż w dniu rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem.

Podstawa prawna:

- art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960),

Uzasadnienie:

Zgodnie z art. 171 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2014r. poz. 1502 ze zmianami oraz z 2016r. Dz.U. poz. 960), w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Termin zapłaty ekwiwalentu wynika z określenia, iż przysługuje on pracownikowi „z powodu rozwiązania stosunku pracy”. Prawo do ekwiwalentu nabywa zatem pracownik z dniem ustania stosunku pracy.

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).

[AK]

INSPEKTOR PRACY

mgr Aline Kasztelan

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