INSPEKTOR PRACY
Państwowej Inspekcji Pracy
Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach
40-158 Katowice, ul. Owocowa 6 - 6a
Sekretariat tel: (32) 604 12 14, fax (32) 604 12 50
.....-040191 -
(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040191-53-K030-Pt/23

PROTOKÓŁ KONTROLI

[X] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*) [ ] innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: [ ] pracodawcy(*) [ ] przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą(*)

REGON: 00073088500000 **NIP:** 6351636867

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 2022 r. poz. 1614)

St. inspektor pracy główny specjalista - Katarzyna Rozlach

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 10 IM. GUSTAWA MORCINKA

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

43-180 ORZESZE, UL. NORWIDA 2 /-

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(**)

Violetta Owczorz

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

dyrektor szkoły

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1939;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.09.2004

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

22,24,30.08; 5,6,13.09.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 50, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 50, w tym kobiet: 47, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 1,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: nie było

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:

Pracodawca nie był kontrolowany przez organy PIP

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Informacje ogólne

Czynności kontrolne pracodawcy: SZKOŁA PODSTAWOWA NR 10 w Orzeszu rozpoczęto dnia 22.08.2023r. Kontrolę rozpoczęto po okazaniu legitymacji służbowej dyrektorowi szkoły. Szkoła działa w oparciu o statut. Zgodnie ze statutem szkoła nosi nazwę: Szkoła Podstawowa nr 10 im. Gustawa Morcinka w Orzeszu – Woszczycach. Przy szkole działa oddział przedszkolny. Szkole nadano imię Gustawa Morcinka 20 grudnia 1989 roku (z okazji 50-lecia szkoły). Organem prowadzącym szkołę jest Miasto Orzesze, ul. Św. Wawrzyńca 21, 43 – 180 Orzesze. Nadzór pedagogiczny prowadzi Śląski Kuratorium Oświaty w Katowicach.

Celem kontroli jest sprawdzenie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela oraz ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
Z oświadczenia złożonego w czasie kontroli wynikało, że w placówce działają związki zawodowe. (stan na dzień rozpoczęcia kontroli):

- Związek Nauczycielstwa Polskiego Oddział w Orzeszu ul.Św. Wawrzyńca 13. Prezesem Oddziału jest p.Marcin Biel – znporzesze@wp.pl Na terenie szkoły osobą wyznaczona do reprezentowania związku jest p.[redacted]j (nauczyciel)
- Organizacja Międzyzakładowa NSZZ SOLIDARNOŚĆ SILESIA z siedzibą w Stanowicach ul.Zwycięstwa 12 – Przewodniczący [redacted] (email : solidarnosctenneco@interia.pl). Z wyjaśnień dyrektora wynikało, ze związek zawodowy nie przedstawił informacji o ilości członków. W załączniku do protokołu kontroli wiadomość email z dnia 23.07.2023r.

Przepisy wewnątrzzakładowe

W czasie kontroli przeprowadzonej dnia 22.08.2023r. inspektor pracy wystąpił o okazanie regulaminu pracy. Okazano regulamin pracy dla pracowników administracji i obsługi, który wszedł w życie 1.10.1996r. Regulamin nie zawiera przepisów odnoszących się pracowników pedagogicznych
Regulamin pracy jest niedostosowany do obowiązujących przepisów, w tym z zakresu czasu pracy – regulamin posługuje się starymi normami 8h i 42 godziny na tydzień, w tym pojęciem „sobót roboczych" (nie wskazano systemu czasu pracy. Niedziele i święta zdefiniowano od 6 tego dnia do 6 dnia następnego. W regulaminie nie wskazano systemu czasu pracy, okresu rozliczeniowego czasu pracy – regulamin nie określa :

- rozkładów czasu pracy lub zasad ich opracowywania ,
- pory nocnej
- miejsca i czasu wypłaty wynagrodzenia w formie gotówkowej
- wykazu prac wzbronionych kobietom – na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów
- sposobu informowania o ryzyku zawodowym
- zasad wyposażania pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej;

Przepisy dotyczące urlopów wypoczynkowych – niedostosowane do aktualnej treści kodeksu pracy, podobnie pkt. 12 rozdział V (dotyczy opieki na dziecko do lat 14), rozdział VII pkt. 7, 10 (terminy wypłat wynagrodzenia chorobowego i wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych) oraz pkt. 11 (niezgodnie z przepisami kodeksu pracy wskazano możliwe potrącenia z wynagrodzenia)

Przepisy prawa lokalnego

Okazano :
UCHWAŁA NR XLVI/585/22 RADY MIEJSKIEJ ORZESZE z dnia 25 sierpnia 2022 r. w sprawie regulaminu wynagradzania nauczycieli określającego wysokość oraz szczegółowe warunki przyznawania dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i

godziny doraźnych zastępstw nauczycieli – załącznikiem do uchwały Nr XLVI/585/22 Rady Miejskiej Orzesze z dnia 25 sierpnia 2022 r. jest Regulamin wynagradzania nauczycieli określający szczegółowe warunki przyznawania dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego, za warunki pracy oraz szczegółowe warunki obliczania i wypłacania wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw nauczycieli. Poniżej treść wybranych przepisów dotyczących godzin ponadwymiarowych :

„Rozdział 3. Dodatek funkcyjny

§ 4. 1. Dodatek funkcyjny dla dyrektora szkoły lub przedszkola, wicedyrektora lub nauczycieli pełniących funkcje kierownicze przyznawany jest na rok szkolny.

2. Dodatek funkcyjny dla dyrektora szkoły i przedszkola przyznaje burmistrz miasta.

3. Dodatek funkcyjny dla wicedyrektora szkoły lub nauczyciela pełniącego funkcję kierowniczą przyznaje dyrektor szkoły.

[...]

7. Nauczycielom, którym powierzono dodatkowe funkcje dyrektor szkoły, przedszkola przyznaje dodatki za:

a) sprawowanie funkcji wychowawcy klasy – w wysokości 300,00 zł,

b) sprawowanie funkcji nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym, któremu dyrektor powierzył funkcję wychowawcy oddziału przedszkolnego – w wysokości 300,00 zł,

c) w przypadku, gdy w oddziale przedszkolnym funkcję nauczyciela opiekującego się oddziałem przedszkolnym pełni dwóch nauczycieli – każdemu z nich przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości 150,00 zł,

d) sprawowanie funkcji opiekuna stażu – w wysokości 30,00 zł miesięcznie.

[...]

Rozdział 6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstwie

§ 7. 1. Nauczycielowi przysługuje wynagrodzenie za przydzielone w planie organizacyjnym i faktycznie zrealizowane godziny ponadwymiarowe.

2. Wynagrodzenie za jedną godzinę ponadwymiarową i godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się z zastrzeżeniem ust.1 dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną liczbę godzin tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć, ustalonego dla rodzaju zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych realizowanych w ramach godzin ponadwymiarowych lub doraźnego zastępstwa nauczyciela.

3. Dla nauczycieli realizujących tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć na podstawie art. 42 ust. 4a Karty Nauczyciela wynagrodzenie za godzinę doraźnego zastępstwa oblicza się dzieląc przyznaną nauczycielowi stawkę wynagrodzenia zasadniczego przez miesięczną liczbę godzin realizowanego wymiaru zajęć.

4. Miesięczną liczbę godzin obowiązkowego lub realizowanego wymiaru zajęć nauczyciela, o której mowa w ust. 2 i 3 ustala się mnożąc tygodniowy obowiązkowy lub realizowany wymiar zajęć przez 4,16 z zaokrągleniem do pełnych godzin w ten sposób, że czas zajęć do 0,5 godziny pomija się, a co najmniej 0,5 godziny liczy się za pełną godzinę.

5. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz dni w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin przydzielonych w arkuszu organizacyjnym.

6. Wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe i doraźne zastępstwa wypłaca się z dołu, na zasadach określonych w art.39 ust.4 Karty Nauczyciela."

<u>Dokumentacja dotycząca zatrudnienia</u>

Okazano akta osobowe wybranych pracowników. Kontrolą objęto pracowników pedagogicznych oraz niepedagogicznych :

1. (aktualnie nauczyciel o stopniu awansu mianowanego)

Zatrudniona w kontrolowanej szkole w sposób ciągły od 27.11.2014 na stanowisku nauczyciela. Od dnia 1.09.2018 pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy.

Akt nadania stopnia awansu nauczyciela mianowanego – z 3.12.2021r. W aktach brak pisma pracodawcy w sprawie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy z umowy o pracę na mianowanie (z wyjaśnień dyrektora szkoły wynikało, że istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony). Ostatni angaż potwierdza przyznanie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3890,00 zł brutto od dnia 1.01.2023r.
W aktach pracownika nie wydzielono części D,E.

- Ostatnie orzeczenie lekarskie – z dnia 29.09.2021 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (ważne do 09.2023r.), skierowanie wpięto do akt

2. (nauczyciel o stopniu awansu nauczyciela mianowanego – akt nadania stopnia awansu z dnia 30.08.2022)

Pracownica zatrudniona w szkole w sposób ciągły od 1.09.2018r. (pierwsza umowa zawarta na czas określony od 1.09.2018 – na 1 rok szkolny) na stanowisku nauczyciela. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. Od dnia 1.09.2020 zatrudniona w kontrolowanej szkole na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze nauczyciela w pełnym wymiarze czasu pracy 18/18. W umowie wskazano wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku za wysługę lat (umowa nie przywołuje przepisów regulaminu wynagradzania pracowników pedagogicznych). Do umowy na czas nieokreślony nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. W aktach brak pisma pracodawcy w sprawie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy z umowy o pracę na mianowanie (z wyjaśnień dyrektora szkoły wynikało, że istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony). Ostatni angaż potwierdza przyznanie wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3890,00 zł brutto od dnia 1.01.2023r. W aktach pracownika nie wydzielono części D,E.

- Ostatnie orzeczenie lekarskie – z dnia 29.09.2021 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (ważne do 09.2023r.), skierowanie wpięto do akt
- Szkolenie bhp – z karty szkolenia wstępnego wynika odbycie szkolenia dnia 3-4.09.2018
- Ryzyko zawodowe – brak w aktach oświadczenia o poinformowaniu o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

3. - pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 17.08.2020 – umowa zawarta na czas określony na okres 17.08.2020 do 31.08.2021 na stanowisku sprzątaczka w pełnym wymiarze czasu pracy. W umowie zamieszczono klauzulę o możliwości jej rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Pracownica potwierdziła podpisem zawarcie umowy. Ponadto potwierdziła zapoznanie się z treścią regulaminu pracy i przepisów dot. wynagradzania. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. W aktach brak informacji o poinformowaniu o monitoringu (regulamin nie posiada zapisów dot. monitoringu). Kolejna umowa zawarta dnia 1.09.2021r. – umowa na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczka w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 2400 zł brutto + dodatek za wysługę lat 20% oraz premia regulaminowa. W umowie zamieszczono klauzulę o możliwości jej rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. Od 1.01.2022 premia regulaminowa została „włączona" do płacy zasadniczej – od 1.01.2022 wynagrodzenie zasadnicze ustalono jako 3010 zł brutto (od 1.07.2023 – 3700).

- Orzeczenie lekarskie - w aktach zamieszczono kopię skierowania - w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku. Wskazano „praca na wysokości do 3m" oraz praca fizyczna – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 2. Kopia skierowania nie zawiera daty wydania oraz sporządzenia a jedynie podpis wicedyrektora. Orzeczenie z 17.08.2020 potwierdza zdolność do wykonywania pracy do 17.08.2022 (sprzątaczka , do 3m),
- w aktach zamieszczono kopię skierowania datowanego na 16.08.2022 - w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku, nie zaznaczono, że pracownik wykonuje pracę na wysokości (pomimo jej wykonywania). Wskazano praca fizyczna – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 1. Orzeczenie z 24.08.2022 potwierdza zdolność do wykonywania pracy do 24.08.2024 na stanowisku sprzątaczka
- Szkolenie wstępne – karta szkolenia potwierdza przeszkolenie w dniach 17-18.08.2020

- W aktach brak zaświadczenia potwierdzającego przeszkolenie pracownika z zakresu bhp w ramach szkolenia okresowego. Z ustnych wyjaśnień dyrektora szkoły wynikało, że pracownicy niepedagogiczni odbyli szkolenie okresowe w październiku 2022r. ale zaświadczenia ze szkolenia nie zostały pracodawcy przekazane przez firmę prowadzącą sprawy z zakresu bhp. W załączniku do protokołu oświadczenie z dnia 30.08.2023r. dotyczące zaświadczeń ze szkoleń - z powyższego wynika jednak, że szkolenie dotyczyło prowadzenia działań ratowniczo-gaśniczych z elementami udzielania pierwszej pomocy. Szkolenie okresowe nie było przeprowadzane.
- Stwierdzono brak pełnej numeracji i opisów dokumentów w części B akt. Akta nie zawierają części D i E.
- W aktach brak zaświadczenia potwierdzającego przeszkolenie pracownika z zakresu udzielania pierwszej pomocy – opis powyżej (programu szkolenia nie przedstawiono)

4.

. Zatrudniona na podstawie umowy z 10.05.2017 zawartej na czas określony (10.05.2017 do 31.08.2017 w wymiarze ¼ etatu na stanowisku sprzątaczka (z wyjaśnień dyrektora wynikało, że pracownica świadczyła pracę codziennie w dniach roboczych w wymiarze 2h). W umowie wskazano dopuszczalną ilość godzin których przekroczenie uprawnia do dodatku jak za pracę nadliczbową. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. Kolejna umowa zawarta na czas określony od 1.09.2017 do 31.08.2018 w wymiarze ½ etatu na stanowisku sprzątaczka. W umowie wskazano dopuszczalną ilość godzin których przekroczenie uprawnia do dodatku jak za pracę nadliczbową. Ponadto w umowie klauzula o możliwości rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia.

Aktualnie pracownica zatrudniona na podstawie umowy o pracę z dnia 31.08.2018 – umowa zawarta na czas nieokreślony na stanowisku sprzątaczka w oddziale przedszkolnym w wymiarze ½ etatu. W umowie wskazano dopuszczalną ilość godzin których przekroczenie uprawnia do dodatku jak za pracę nadliczbową (po 38 godz. Tygodniowo). Ponadto w umowie klauzula o możliwości rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia.

Na mocy porozumienia stron zmieniono warunki wynagradzania - od 1.01.2022 pracownica ma prawo do wynagrodzenia zasadniczego ½ z kwoty 3010 zł brutto tj. 1505,00 oraz dodatku za wysługę lat 13%. Jak wynikało z wyjaśnień dyrektora pracownica świadczy pracę w wymiarze 4h na dobę i 20h tygodniowo. Od dnia 1.07.2023 wynagrodzenie zasadnicze ustalono jako ½ z kwoty 3700 zł brutto (3700 zł brutto wysokość wynagrodzenia dla pracownika pełnoetatowego dla ½ etatu - 1850 zł brutto).
Podobnie zawarto porozumienie podwyższające wynagrodzenie zasadnicze od 1.01.2023 (wpięto do części C akt).
Z ewidencji czasu pracy wynika, że pracownica świadczy prace w wymiarze 4h na dobę.

W aktach brak oświadczeń dotyczących zapoznania się z ryzykiem i zasadami ochrony przed zagrożeniami na zajmowanym stanowisku (podobnie brak oświadczenia w aktach :) oraz zasadami postępowania z preparatami/substancjami chemicznymi używanymi w związku z wykonywaniem pracy. W aktach brak oświadczenia dotyczącego poinformowania o monitoringu (w szkole jest stosowany monitoring).

- w aktach brak skierowania na badania lekarskie (wstępne). Zamieszczono orzeczenie z dnia 9.05.2017 (ważne do 2018) potwierdzające zdolność do pracy na stanowisku sprzątaczki Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości. Podobnie brak skierowania na badania okresowe – orzeczenie z 18.05.2018 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na stanowisku sprzątaczka. Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości.
- w aktach zamieszczono skierowanie na badania lekarskie okresowe z dnia 11.05.2020. w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku. Wskazano „praca na wysokości do 3m" oraz praca fizyczna – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 2. Orzeczenie z 9.06.2020 potwierdza zdolność do wykonywania pracy w tym na wysokości do 3m – ważne do 09.06.2022 (sprzątaczka , do 3m),
- w aktach zamieszczono skierowanie na badania lekarskie okresowe z dnia 26.05.2022. w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku, nie wskazano, że pracownik wykonuje pracę na wysokości. Wskazano „praca fizyczna" – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 1. Orzeczenie z 31.05.2022 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na stanowisku sprzątaczka. Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości (w czasie objętym kontrolą pracownica m.in. myła okna w oddziałach przedszkolnych z drabiny rozstawnej - na wysokości powyżej 1m),
    - w aktach brak szkolenia okresowego
    - Szkolenie wstępne – karta szkolenia potwierdza przeszkolenie pracownika w dniach 10 i 11.05.2017 (łączny wymiar 3+8h)
- W aktach pracownika nie stwierdzono,

Stwierdzono brak pełnej numeracji i opisów dokumentów w części B akt. Akta nie zawierają części D i E.

5. (brak numeracji i opisów dokumentów w aktach osobowych) – zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 8.11.2021r. – umowa na „czas zastępstwa za nieobecnego pracownika " na stanowisku woźny-konserwator/palacz c.o. w wymiarze 0,5 etatu. W umowie wskazano dopuszczalną ilość godzin których przekroczenie uprawnia do dodatku jak za pracę nadliczbową (po 38 godz. Tygodniowo). Ponadto w umowie klauzula o możliwości rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. Umowa została rozwiązana 29.04.2022 w związku z powrotem do pracy (w aktach świadectwo pracy z 29.04.2022). Aktualnie pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę z 2.01.2023r. (po przerwie w zatrudnieniu) – pracodawca kontynuuje prowadzenie akt osobowych w jednej teczce. Umowa zawarta na czas określony od 2.01.2023r. do 31.08.2023r. na stanowisku woźny – konserwator/palacz c.o. w wymiarze ½ etatu. Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy to ½ z kwoty 3490,00 tj. 1745,00 zł brutto + 20 % dodatku za wysługę lat. Od 1.07.2023 wynagrodzenie zasadnicze to ½ z kwoty 3700 zł brutto tj. 1850,00 zł brutto
    - w aktach zamieszczono skierowanie na badania lekarskie wstępne z dnia 3.11.2021. w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku, nie wskazano, że pracownik wykonuje pracę na wysokości. Wskazano „praca fizyczna" – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 1. Orzeczenie z 5.11.2021 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na stanowisku woźny, konserwator (w skierowaniu wskazano jeszcze obsługa kotłów co). Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości (pracownik wykonuje pracę na wysokosci),
    - w aktach zamieszczono skierowanie na badania lekarskie wstępne z dnia 2.01.2023 – analogiczne jak ww. w skierowaniu nie wskazano rodzaju preparatów/substancji chemicznych stosowanych na stanowisku, nie wskazano, że pracownik wykonuje pracę

na wysokości. Wskazano „praca fizyczna" – liczba czynników szkodliwych, uciążliwych – 1. Orzeczenie z 2.01.2023 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na stanowisku woźny, konserwator, palacz c.o. Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości. Jak ustalono zasyp węgla do kotłów odbywa się w sposób ręczny – pracownik za pomocą wiaderka musi wrzucić węgiel do kotła podnosząc przy tym wiadro na wysokość otworu zasypowego

- w aktach oświadczenie o zapoznaniu się z ryzykiem i zapoznaniu się z przepisami bhp i ppoż – oświadczenie w związku z aktualnym zatrudnieniem pracownika
- Szkolenie wstępne – karta szkolenia potwierdza przeszkolenie pracownika w dniach 8 i 9.11.2021 (łączny wymiar 3+8h). Podobnie karta szkolenia wstępnego potwierdza przeszkolenie dnia 3-4.01.2023
- W aktach świadectwo kwalifikacyjne – możliwość wykonywania pracy na stanowisku eksploatacji w zakresie obsługi kotłów

6. - aktualnie zatrudniony na podstawie umowy o pracę z dnia 31.08.2020 – umowa zawarta na czas nieokreślony od 1.09.2020 na stanowisku woźny-konserwator/palacz c.o. w wymiarze ½ etatu. W umowie wskazano dopuszczalną ilość godzin których przekroczenie uprawnia do dodatku jak za pracę nadliczbową (po 38 godz. Tygodniowo). Ponadto w umowie klauzula o możliwości rozwiązania za 2 tygodniowym wypowiedzeniem. Do umowy nie wydano informacji o warunkach zatrudnienia. Wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy to ½ z kwoty 3490,00 tj. 1745,00 zł brutto + 20 % dodatku za wysługę lat – od 1.01.2023 (porozumienie w sprawie zmiany wysokości wynagrodzenia wpięto do części C akt, akta nie zawierają części D i E). Od 1.07.2023 wynagrodzenie zasadnicze to ½ z kwoty 3700 zł brutto tj. 1850,00 zł brutto
   - Orzeczenie z 9.11.2023 potwierdza zdolność do wykonywania pracy na stanowisku woźny, konserwator, palacz c.o. W aktach brak skierowania Z powyższego nie wynika możliwość wykonywania pracy na wysokości
   - Karta szkolenia wstępnego potwierdza przeszkolenie pracownika dnia 29.11.2019r. przez . ł. Z karty nie wynika przeszkolenie w ramach instruktażu stanowiskowego (pracownik zatrudniony był m.in. na podstawie umowy o pracę na okres zastępstwa za - od 29.11.2019
   - W aktach świadectwo kwalifikacyjne – możliwość wykonywania pracy na stanowisku eksploatacji w zakresie obsługi kotłów
   - W aktach zaświadczenia ze szkoleń okresowych z zakresu bhp – z 29.05.2020

Ocena ryzyka

Okazano ocenę z 2005r. m.in. dla stanowisk wskazanych poniżej. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego m.in. kucharka, pomoc kuchenna; konserwator; palacz c.o. nie zawierał informacji o wszystkich występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynnikach środowiska pracy (np. substancje/preparaty chemiczne), o stosowanych środkach ochrony zbiorowej i indywidualnej, osobach pracujących na stanowisku. Z dokumentacji nie wynikają wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

- Kucharka, pomoc
- Sprzątaczka (wskazano możliwość upadku z wysokości)
- Palacz c.o.
- Konserwator (z oceny nie wynikają m.in. stosowane maszyny, narzędzia i materiały; zadania aktualnie wykonywane przez konserwatora (np. koszenie trawy kosiarką spalinową, rodzaje substancji/preparatów stosowanych przez konserwatora). Pracownik na stanowisku konserwator wykonuje m.in. prace na wysokości, w niskiej temperaturze zimą (odśnieżanie), przy użyciu preparatów chemicznych, w tym niebezpiecznych.

Badania lekarskie pracowników

Z okazanej dokumentacji wynika, że w skierowaniu na badania profilaktyczne nie uwzględnia się wszystkich informacji o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy (np. konserwator/palacz co, sprzątaczka - praca w wymuszonej

pozycji, praca na wysokości, praca przy użyciu substancji/preparatów chemicznych niebezpiecznych)

Odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej

Okazano zarządzenie nr 5/2016 z dnia 5.05.2016r. – zarządzenie stanowi załącznik do protokołu kontroli. Z powyższego wynika, że pracodawca przydziela pracownikom odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej – wg tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia.
W tabeli norm stanowiącej określono sorty wraz ze wskazaniem symbolu „R" odzież i obuwie robocze lub „O"- środki ochrony indywidualnej. Z tabeli nie wynika przydział środków czystości – pracodawca zapewnia środki higieny (w zarządzeniu mówi się o płynnym mydle i papierowych ręcznikach). W tabeli wskazano stanowiska pracy, które uprawniają do wydania sortów odzieżowych i/lub środków ochrony indywidualnej. W tabeli okresy używalności określono jako „do zużycia". W przypadku odzieży roboczej nie określono okresu używalności. Okres używalności wskazano m.in. w przypadku obuwia roboczego (np. na stanowisku nauczyciel wf; sprzątający/woźny) lub obuwia oznakowanego symbolem „O" (ale nazwanego „trzewiki robocze") dla stanowiska konserwator. Ponadto okres używalności wskazano w przypadku poszczególnych stanowisk i obuwia z symbolem „O"- środki ochrony indywidualnej (np. opiekunka dla dzieci – „buty ocieplane"). W przypadku stanowiska kucharka/pomoc – zgodnie z tabelą – pracownikowi wydaje się „buty zdrowotne" na spodach przeciwpoślizgowych – przewidywany okres używalności „d.z.",
W tabeli w przypadku palacz/konserwator przewidziano środki ochrony indywidualnej w postaci : kamizelka ciepłochronna, trzewiki robocze (oznaczone symbolem „O"), rękawice ochronne drelichowe, okulary ochronne – nie wskazano innych środków ochrony indywidualnej (np. ochronniki słuchu wymagane w dokumentacji wiertarki udarowej jednobiegunowej celma, rękawice ochronne do prac przy użyciu preparatów/substancji chemicznych). Na terenie szkoły nie zapewniono rękawic ochronnych do prac przy użyciu preparatów/substancji chemicznych niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie.
Zarządzenie nie przewiduje wydłużenia okresów używalności w przypadku zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zasad wyposażania w sorty w przypadku „łączenia stanowisk" (np. woźny-konserwator/palacz)

TABELA

Zakładowa norma zużycia środków ochrony indywidualnych oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników SP 10 w Orzeszu.

L.p	Stanowisko pracy	Zakres wyposażenia: R – odzież i obuwie O – ochrony indywidualnej	Przewidywany okres używalności w m-c, okresach zimowych /o.z./ do zużycia/ d.z/
1.	Nauczyciel wychowania fizycznego	R – dres R - koszulka gimnastyczna R – obuwie sportowe	d.z. d.z. 24
2.	Intendent	R – fartuch biały R – czepek biały lub chusta na głowę	d.z. d.z.
3.	Woźna oddziałowa w przedszkolu	R – fartuch roboczy R – obuwie profilaktyczne tekstylne wg potrzeb	d.z. 24
4.	Palacz/ konserwator	R – fartuch brezentowy O – kamizelka ciepłochronna O – trzewiki robocze O – rękawice ochronne drelich. O – okulary ochronne	d.z. d.z. 24 d.z. d.z.
5.	Kucharka pomoc	R – czepek lub chustka (2 szt) R – fartuch biały (2 szt) R- fartuch przedni tkaninowy O – buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych O – fartuch przedni wodochronny O – dłonnice lub rękawice prezentowe	d.z. 24 d.z. d.z. d.z. d.z.
6.	Sprzątający/woźny	R – fartuch drelichowy lub syntetyczny R – chustka na głowę R – trzewiki profilaktyczne tekstylne O – rękawice gumowe	d.z. d.z. 24 d.z.
7.	Opiekunka dla dzieci na przejściu dla pieszych „Pani STOP”	O – peleryna przeciwdeszczowa O – buty ocieplane O – kurtka ocieplana	d.z. 24 d.z.

Na terenie szkoły nie zapewniono rękawic ochronnych do prac przy użyciu preparatów/substancji chemicznych (wymagane w kartach charakterystyki preparatów chemicznych używanych na stanowisku konserwator, sprzątaczka)
Z ustnych wyjaśnień dyrektora złożonych dnia 24.08.2023r. wynikało, że pracownikom kuchni pracodawca zapewnił rękawice lateksowe – nie zapewniono rękawic ochronnych (oznakowanych znakiem CE) chroniących m.in. przed wysoką temperaturą – z wyjaśnień dyrektora wynikało, że pracownicy prywatnie zaopatrzyli się w tzw. „łapki” do garnków)

Jak wynikało z wyjaśnień dyrektora, zapewniono możliwość prania odzieży roboczej na terenie szkoły (zapewniono pralkę). Jednocześnie z wyjaśnień wynikało, że pracownicy na stanowisku konserwator/palacz piorą odzież w domu – nie jest im wypłacany ekwiwalent za pranie, nie

otrzymują proszku do prania (z zarządzenia nr 5/2016 z dnia 5.05.2016r. wynika, że pracodawca zapewnia środki czystości i możliwość prania odzieży roboczej).
Powyższa tabela nie obejmuje nauczyciela chemii – w szkole przeprowadza się doświadczenia z wykorzystaniem substancji i preparatów chemicznych (z wyjaśnień pracodawcy wynikało, że uczniowie nie wykonują doświadczeń oraz, że zapewniono karty charakterystyki substancji/preparatów niebezpiecznych. W czasie kontroli okazano spis substancji/preparatów przechowywanych w pracowni chemicznej. Preparaty są przechowywane w metalowej, zamykanej na klucz szafie). Szafa oznakowana ogólnym znakiem ostrzegawczym - ostrzeżenie o niebezpieczeństwie oraz znakiem „substancje toksyczne"

W czasie kontroli okazano karty przydziału odzieży i obuwia prowadzone dla pracowników. Z kart wynika wydanie pracownikom nw. sortów – weryfikacja kart z tabelą norm przydziału wykazała, że pracownikom nie są wydawane sorty wg zasad i w terminach wynikających z tabeli. Pracownikom nie wydano środków ochrony indywidualnej ustalonych w tabeli (np. pracownik na stanowisku konserwator nie otrzymał sortów odzieżowych oraz środków ochrony indywidualnej zgodnie z tabelą oraz wskazanej przez producenta w dokumentacji urządzeń używanych w szkole i w kartach charakterystyki preparatów chemicznych):

Nazwisko i imię pracownika	Data zatrudnienia	Wydane sorty (odzież i obuwie oraz środki ochrony indywidualnej)	dane z tabeli stanowiącej załącznik do zarządzenia
–	01.09.2022	Obuwie profilaktyczne d.z. 28.02.2023	Czepek lub chusta R Fartuch biały R Fartuch przedni tkaninowy R Buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych O Fartuch przedni wodochronny O Dłonice lub rękawice O
	1.09.2021	Obuwie profilaktyczne – 1.09.2021 Fartuch 1.09.2021 Obuwie profilaktyczne -28.02.2023 Wszystkie wydane sorty oznakowano na karcie jako d.z.	Czepek lub chusta R Fartuch biały R Fartuch przedni tkaninowy R Buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych O Fartuch przedni wodochronny O Dłonice lub rękawice O
	10.05.2017	Fartuch roboczy 11.12.2017 Obuwie profilaktyczne – 11.12.2017 Obuwie robocze 27.11.2021 Fartuch roboczy 27.11.2021 Obuwie robocze -28.02.2023	Fartuch drelichowy lub syntetyczny R Chustka na głowę R Trzewiki profilaktyczne tekstylne R Rękawice gumowe O
	17.08.2020	Obuwie robocze 6.12.2021 Obuwie robocze 28.02.2023 Wszystkie wydane sorty oznakowano na karcie jako d.z	Fartuch drelichowy lub syntetyczny R Chustka na głowę R Trzewiki profilaktyczne tekstylne R Rękawice gumowe O
	17.01.2019	Peleryna Agatka – 17.01.2019 Kurtka ocieplana – 30.03.2019 Obuwie zimowe – 30.03.2019 Rękawice – 30.03.2019 Fartuch roboczy 30.11.2021 Obuwie robocze 30.11.2021 Obuwie robocze 23.02.2023 Wszystkie wydane sorty oznakowano na karcie jako d.z	Fartuch drelichowy lub syntetyczny R Chustka na głowę R Trzewiki profilaktyczne tekstylne R Rękawice gumowe O
	3.09.2018	Obuwie profilaktyczne, fartuch – 3.09.2018 Obuwie profilaktyczne, fartuch – 1.09.2021 Obuwie profil – 23.02.2023	Czepek lub chusta R Fartuch biały R Fartuch przedni tkaninowy R

			Buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych O Fartuch przedni wodochronny O Dłonice lub rękawice O
i ip	1.09.2020	Kurtka ocieplana, obuwie zimowe – 14.10.2020 Płaszcz odblaskowy 10.02.2023	Peleryna przeciwdeszczowa O Buty ocieplane O Kurtka ocieplana
C I	11.2019	Spodnie robocze 11.09.2020 Obuwie robocze 26.01.2023	Dla palcz/konserwator Fartuch brezentowy R Kamizelka ciepłochronna O Trzewiki robocze O Rękawice ochronne drelichowe O Okulary ochronne O Dla sprzątający/woźny – przewidziano inne sorty.
a ıı	22.01.2019	Fartuch laboratoryjny 22.01.2019. Z wyjaśnień dyrektora szkoły wynikało, że pracownica otrzymała ponadto okulary ochronne, rękawice ochronne. Powyższe sorty nie zostały zaewidencjonowane na karcie – uzupełniono w czasie kontroli	Brak w tabeli
	1.11.1994	Fartuch biały (2), fartuch przedni tkaninowy, buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych 19.12.2016 Obuwie robocze 7.10.2021 Wszystkie wydane sorty oznakowano na karcie jako d.z	Czepek lub chusta R Fartuch biały R Fartuch przedni tkaninowy R Buty zdrowotne na spodach przeciwpoślizgowych O Fartuch przedni wodochronny O Dłonice lub rękawice O
ZWa	1.10.1990	Obuwie profilakt., fartuch roboczy 19.12.2016 Obuwie robocze 5.10.2021	Fartuch roboczy R Obuwie profilaktyczne R
konserwator/palacz c.o.		Nie okazano karty przydziału odzieży i obuwia Z wyjaśnień dyrektora wynikało, że na dzień kontroli pracownik nie otrzymał sortów odzieżowych oraz środków ochrony indywidualnej zgodnie z tabelą oraz wymaganej w dokumentacji urządzeń używanych w szkole i kartach charakterystyki	Dla palcz/konserwator Fartuch brezentowy R Kamizelka ciepłochronna O Trzewiki robocze O Rękawice ochronne drelichowe O Dla sprzątający/woźny – przewidziano inne sorty.

Na pytanie kontrolującego czy i w jaki sposób i kiedy weryfikowany był stan odzieży/sortów wydanych pracownikom, dyrektor szkoły wyjaśniła, że powyższe nie jest przez nią weryfikowane. Z wyjaśnień wynikało, że pracownicy zgłaszają ewentualne sytuacje zużycia odzieży.
W czasie kontroli przeprowadzonej dnia 13.09.2023r. stwierdzono, że:

- r konserwator/palacz c.o. – ubrany był w spodnie ogrodniczki (odzież robocza) oraz koszulkę bawełnianą. Wyjaśnił, że powyższe otrzymał od pracodawcy ale w związku z zatrudnieniem na umowę o pracę na czas zastępstwa. Pracownik wykonywał pracę w obuwiu własnym typu adidas (tekstylne) ale wyjaśnił, że dostał ciężkie buty robocze,
- a – wykonywała pracę w odzieży i obuwiu własnym (koszulka bawełniana, getry oraz buty tekstylne wsuwane). Wyjaśniła, że otrzymała od pracodawcy obuwie robocze „chyba w tym roku".
- Pracownice kuchni ( ) – wykonywały pracę w butach roboczych – klapki z zamkniętymi palcami; koszulce bawełnianej, fartuchu przednim. Wyjaśniły że powyższe sorty otrzymały od pracodawcy. Na kartach nie zaewidencjonowano wszystkich wydanych rodzajów odzieży. Pracownice pokazały kontrolującemu fartuchy wodoodporne (do użytku indywidualnego) które zostały im wydane – powyższe nie wynika z karty ewidencyjnej.

Techniczne bezpieczeństwo pracy

Dnia 23.08.2023r. dokonano oględzin pomieszczeń szkoły. Stwierdzono:
- pomieszczenie dla pracowników na stanowisku sprzątaczka
w pomieszczeniu-magazynek dla sprzątaczek stwierdzono przechowywanie środków do utrzymania czystości w pojemnikach 5l , w tym :

- dix strong zagęszczony płyn do wc (powoduje poważne uszkodzenia skóry oraz uszkodzenia oczy, płyn na bazie chloru)
- uniwersalny płyn do mycia Tytan all purpose
- płyn do higienicznej dezynfekcji rąk f-my bassan (palny),
- crystal nano środek na bazie alkoholu do mycia i pielęgnacji szyb i przeszkleń – prod. Dolphin
- mydło w płynie

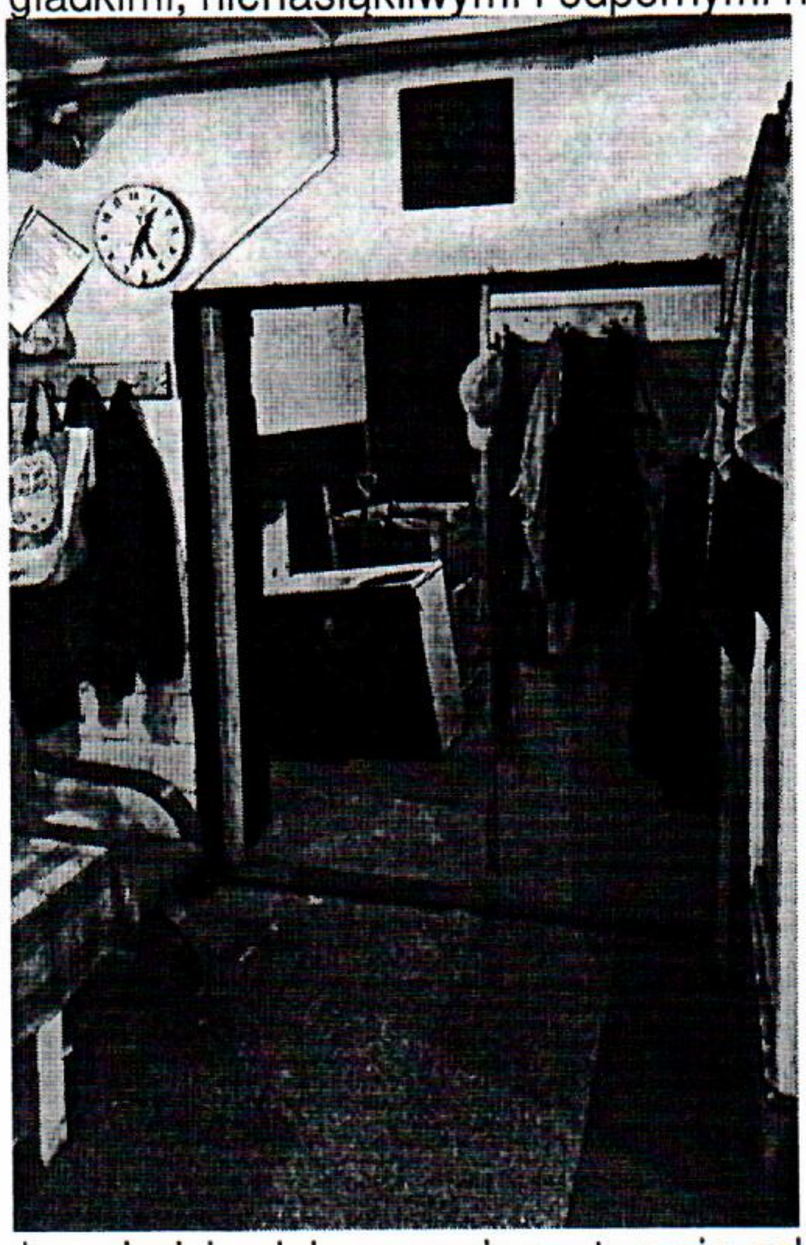
w magazynku wywieszono instrukcje bhp podczas prasowania żelazkiem (w składziku/magazynku nie jest możliwe prasowanie z uwagi na kubaturę i wysokość pomieszczenia, w magazynku brak wentylacji) - prasowanie odbywa się poza magazynkiem. Magazynek nie został oznakowany pod kątem składowanych substancji/preparatów chemicznych (brak odpowiedniego piktogramu). Nie zapewniono instrukcji bhp postępowania z preparatami/substancjami chemicznymi. Drzwi opisano zakazem wstępu osobom nieuprawnionym.
- pracownikom na stanowisku obsługi nie zapewniono wydzielonego pomieszczenia na szatnię/miejsce spożywania posiłków. Pracownicy kuchni oraz osoby na stanowisku sprzątaczka/woźna korzystają z szafy ubraniowej dwudrzwiowej oraz wieszaków zlokalizowanych przy wejściu do pomieszczeń kuchni.
- pomieszczenia kuchni (pomieszczenie główne oraz magazynowe zlokalizowane przy kuchni). Na dzień kontroli w kuchni nie wykonywano pracy z uwagi na okres ferii letnich

- brak przy apteczce w pomieszczeniu kuchni instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazu pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy (podobnie w pomieszczeniach przeznaczonych dla oddziałów przedszkolnych)
- na terenie pomieszczeń kuchni zapewniono m.in. urządzenia: robot coupe CL 20, piec elektryczny, patelnia elektryczna, taboret elektryczny (wykaz urządzeń w załączniku do protokołu). Nad urządzeniami nie zapewniono instrukcji bhp (jak wynikało z wyjaśnień dyrektora powyższe instrukcje są przechowywane w osobnym segregatorze na terenie kuchni – segregator okazano). Pracownicy na wspólnej liście potwierdzają zapoznanie się z instrukcjami (oświadczenie w tym zakresie nie jest wpinane do akt osobowych)
- gniazda wtykowe (2szt) w pomieszczeniu kuchni głównej zlokalizowane na ścianie z oknem nie posiadały ochrony przed warunkami panującymi w kuchni – nie zapewniono gniazda przeznaczonego do pomieszczeń wilgotnych,

- pomieszczenia zlokalizowane w piwnicy (m.in. pomieszczenie z kotłami co, magazyn węgla, pomieszczenie konserwatora). W czasie kontroli nie stwierdzono pracowników w pomieszczeniach piwnicy.

- brak przy apteczce zlokalizowanej przed wejściem do pomieszczenia kotłów wykazu pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy
- w pomieszczeniu magazynowym – w nieopisanej butelce z tworzywa sztucznego stwierdzono niewiadomą substancję; w drugiej butelce zaklejono opisy od producenta – oraz opisano „do R",
- w magazynku przechowywano kosę spalinową wraz z okularami ochronnymi (składowane na betonowej podłodze obok kosiarki)
- pomieszczenie w którym magazynowane są substancje/preparaty chemiczne nie zostało zabezpieczone przed dostępem osób postronnych, nie zostało oznakowane piktogramami pod kątem składowanych substancji/preparatów chemicznych, wszystkie preparaty chemiczne składowane były bezpośrednio na otwartych regałach w pomieszczeniu przeznaczonym dla konserwatora (które ponadto pełni funkcję umywalni oraz warsztatu), nie okazano instrukcji określającej szczegółowe warunki składowania i stosowania materiałów niebezpiecznych używanych przez konserwatora/palacza (instrukcji bhp postępowania z preparatami/substancjami chemicznymi).
- Nieoznakowany barwami bhp próg przy wejściu do pomieszczenia kotłów oraz do pomieszczenia-warsztatu konserwatora
- Nieoznakowana znakami bhp skrajnia fundamentu pod kotłami,

- W kompleksie pomieszczeń dla konserwatora/palacza nie wydzielono miejsca do higienicznego przechowywania odzieży domowej/roboczej (szafek nie zapewniono, pracownikom na stanowisku konserwator/palacz nie zapewniono odrębnej szatni). Odzież zawieszono na ścianach. Pomieszczenie dla konserwatorów wyposażono w kabinę prysznicową (na dzień kontroli odcięto dopływ wody na czas prowadzonych w szkole prac) – kabina/brodzik brudne – nie zapewniono odpowiednich warunków higieniczno-sanitarnych. Posadzka w pomieszczeniu betonowa przykryta częściowo fragmentem wykładziny a częściowo „dywanem" – powyższe nie daje możliwości łatwego utrzymania w czystości zwłaszcza z uwagi na rodzaj wykonywanych w pomieszczeniu czynności. Ściany pomieszczenia w części przeznaczonej na wieszaki nie zostały pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwymi i odpornymi na działanie wilgoci (co najmniej do wys.2m)



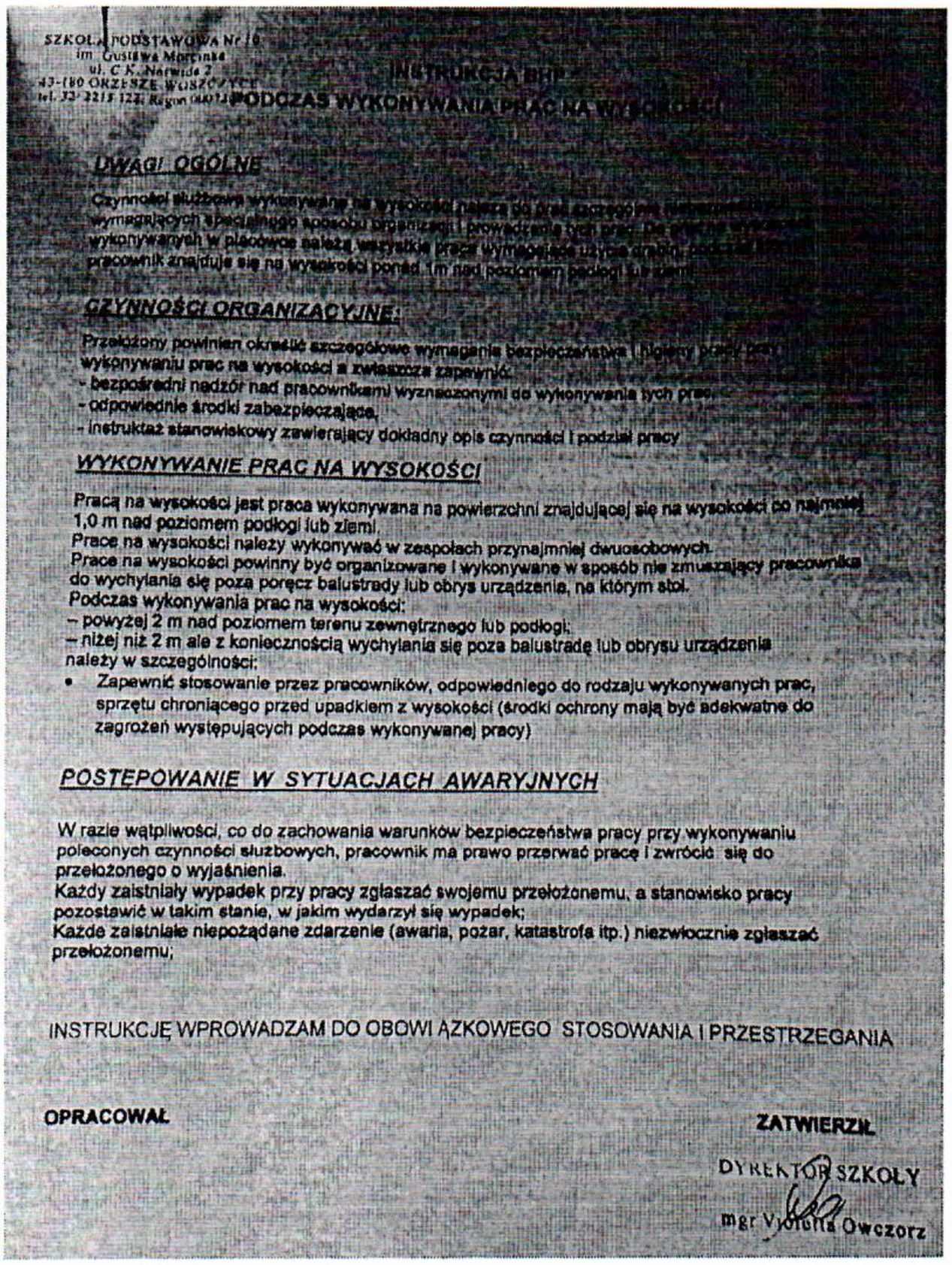
W czasie oględzin dokonanych na terenie szkoły stwierdzono nw. urządzenia (powyższe nie były używane) :

W pomieszczeniu konserwator/palacz

- wiertarka udarowa jednobiegowa – prod. celma
- wiertarko wkrętarka akumulatorowa litowo jonowa 20V – prod. FERM
- szlifieka kątowa 750W - prod. Mac Allister (zgodnie dokumentacją producenta na produkcie się m.in. symbole: używać ochrony oczu, nosić rękawice ochronne, używać ochrony słuchu, nosić maskę przeciwpyłową, nosić antypoślizgowe obuwie ochronne. Z dokumentacji wynika że zawsze należy używać ochronników oczu, „sprzęt ochrony taki jak maska przeciwpyłowa, antypoślizgowe obuwie ochronne, kask lub ochrona słuchu w odpowiednich warunkach zmniejszy uszkodzenia ciała")
- kosa spalinowa - prod. Falon Tech (Z dokumentacji wynika że należy używać : obuwie na podeszwie antypoślizgowej, spodnie z długimi nogawkami, gogle lub okulary ochronne, rękawice najlepiej skórzane, ochronniki słuchu). Zalecane paliwo mieszanka benzyny (benzyna bezołowiowa 95 oktanowa silnikowa) z olejem. W tabeli przydziału odzieży nie przewidziano spodni z długimi nogawkami
- odśnieżarka spalinowa pchana – prod. NAC Garden Power (zasilana benzyną bezołowiową 95 – paliwo łatwopalne a jego opary sa wybuchowe). Wymagane środki ochrony oczu i słuchu, odpowiedni strój roboczy zimowy oraz obuwie z przeciwpoślizgowymi podeszwami,
- kosiarka spalinowa do trawy

Okazano sporządzone przez pracodawcę instrukcje bhp przy obsłudze: kosiarki spalinowej do trawy, szlifierki (powyższa instrukcja nie obejmuje wymogów producenta szlifierki kątowej opisanej

powyżej), wiertarki. Nie okazano instrukcji bhp dla kosa spalinowa, odśnieżarka spalinowa pchana (poza dokumentacją producenta). W czasie kontroli przeprowadzonej 24.08.2023r. nie okazano potwierdzenia zapoznania pracowników obsługi z kartami charakterystyki preparatów niebezpiecznych.
Okazano instrukcję bhp podczas wykonywania prac na wysokości z której wynika że podczas wykonywania prac powyżej 2m nad poziomem podłogi/terenu lub poniżej ale w sytuacji konieczności wychylania się poza balustradę/obrys urządzenia należy zapewnić stosowanie przez pracowników odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości (pracodawca nie dysponuje środkami ochrony indywidualnej do wykonywania prac na wysokości). Nie okazano innej instrukcji określającej wymogi bhp w przypadku mycia okien; Nie przedstawiono wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w szkole – z uwzględnieniem prac związanych z myciem okien. Poniżej instrukcja



SZKOŁA PODSTAWOWA Nr 10
im. Gustawa Morcinka
ul. C.K. Norwida 2
43-180 ORZESZE WOSZCZYCE
tel. 32 2215 123; Regon 000123

INSTRUKCJA BHP
PODCZAS WYKONYWANIA PRAC NA WYSOKOŚCI

UWAGI OGÓLNE

Czynności służbowe wykonywane na wysokości należą do prac szczególnie niebezpiecznych wymagających specjalnego sposobu organizacji i prowadzenia tych prac. Do prac na wysokości wykonywanych w placówce należą wszystkie prace wymagające użycia drabin, podczas których pracownik znajduje się na wysokości ponad 1m nad poziomem podłogi lub ziemi.

CZYNNOŚCI ORGANIZACYJNE:

Przełożony powinien określić szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac na wysokości a zwłaszcza zapewnić:
- bezpośredni nadzór nad pracownikami wyznaczonymi do wykonywania tych prac,
- odpowiednie środki zabezpieczające,
- instruktaż stanowiskowy zawierający dokładny opis czynności i podział pracy.

WYKONYWANIE PRAC NA WYSOKOŚCI

Pracą na wysokości jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.
Prace na wysokości należy wykonywać w zespołach przynajmniej dwuosobowych.
Prace na wysokości powinny być organizowane i wykonywane w sposób nie zmuszający pracownika do wychylania się poza poręcz balustrady lub obrys urządzenia, na którym stoi.
Podczas wykonywania prac na wysokości:
– powyżej 2 m nad poziomem terenu zewnętrznego lub podłogi;
– niżej niż 2 m ale z koniecznością wychylania się poza balustradę lub obrysu urządzenia należy w szczególności:

- Zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości (środki ochrony mają być adekwatne do zagrożeń występujących podczas wykonywanej pracy)

POSTĘPOWANIE W SYTUACJACH AWARYJNYCH

W razie wątpliwości, co do zachowania warunków bezpieczeństwa pracy przy wykonywaniu poleconych czynności służbowych, pracownik ma prawo przerwać pracę i zwrócić się do przełożonego o wyjaśnienia.
Każdy zaistniały wypadek przy pracy zgłaszać swojemu przełożonemu, a stanowisko pracy pozostawić w takim stanie, w jakim wydarzył się wypadek;
Każde zaistniałe niepożądane zdarzenie (awaria, pożar, katastrofa itp.) niezwłocznie zgłaszać przełożonemu;

INSTRUKCJĘ WPROWADZAM DO OBOWIĄZKOWEGO STOSOWANIA I PRZESTRZEGANIA

OPRACOWAŁ

ZATWIERZIŁ
DYREKTOR SZKOŁY
mgr Wiktoria Owczorz

Okazano wykaz substancji stosowanych na terenie szkoły sporządzony odrębnie m.in. dla preparatów stosowanych w pomieszczeniach kuchni, do zapewnienia czystości na terenie szkoły, przez konserwatorów/palczy. Powyższe stanowi załącznik do protokołu kontroli. Wykazy zostały sporządzone przez pracowników szkoły (którzy „spisali" używane preparaty) – wykazy nie zawierają wszystkich aktualnie dostępnych na terenie szkoły substancji/preparatów chemicznych niebezpiecznych/stwarzających zagrożenie (np.tytan wc cleaner), poza tym wykaz obejmuje preparaty (np. benzyna) w przypadku których nie wskazano klasyfikacji lub innych informacji wymaganych wykazem (np. wykaz dla przedszkola)
Niezależnie od powyższego okazano segregator w którym umieszczono karty charakterystyki, m.in.:

- benzyna bezołowiowa – środki ochrony wynikające z karty : okulary ochronne w szczelnej obudowie (gogle) w przypadku wykonywania czynności stwarzających ryzyko pryśnięcia do

oka lub narażenia na działanie par; fartuch lub ubranie ochronne z materiałów powlekanych – w przypadkach wskazanych w karcie; rękawice ochronne nieprzepuszczalne odporne na działanie olejów; antystatyczne, antypoślizgowe obuwie ochronne,

- rozcieńczalnik uniwersalny PIKKO (łatwopalna ciecz i pary) - środki ochrony wynikające z karty : okulary ochronne w szczelnej obudowie (gogle), rękawice ochronne z Vitonu lub PAV (PN-EN 374-1:2005)
- pikko szkoło wodne wytwórnia chemiczna dragon – subst. Żrąca - środki ochrony wynikające z karty : rękawice ochronne
- dix strong zagęszczony płyn do wc (powoduje poważne uszkodzenia skóry oraz uszkodzenia oczy, płyn na bazie chloru) – w czasie oględzin szkoły nie stwierdzono preparatu,
- uniwersalny płyn do mycia Tytan all purpose (działa drażniąco na oczy) - środki ochrony wynikające z karty : rękawice gumowe w przypadku długotrwałego kontaktu z płynem
- płyn do higienicznej dezynfekcji rąk f-my bassan (palny). Zgodnie z opisem na opakowaniu
- Kret classic żel do wc (rękawice ochronne i okulary ochronne),
- Brudpur vc 242 - prod. Voigt - środki ochrony wynikające z karty : rękawice chroniące przed mniej poważnymi zagrożeniami (CE cat. I), obowiązkowa ochrona twarzy (okulary panoramiczne chroniące przed kroplami cieczy (CE cat. III), odzież robocza (CE cat. I)

Pracownicy potwierdzili zapoznanie się z kartami charakterystyki na zbiorczym oświadczeniu (na oświadczeniu nie wskazano rodzaju preparatów, które zostały objęte oświadczeniem, co nie daje pewności czy pracownicy zapoznali się kartami charakterystyki wszystkich preparatów).

Na terenie pomieszczeń konserwatora dostępne były :

- Rękawice ochronne 5-palcowe skórzano-tkaninowe wzmocnione skórą lico MADA 12 (oznakowane CE, kat II) - ochrona rąk przeciwko ryzykom mechanicznym
- Rękawice powlekane ARDON nieposiadające oznakowania - przeznaczony do ochrony przeciwko ryzykom minimalnym.
- na terenie szkoły poza ww. rękawicami zapewniono :
  - rękawice lateksowe (dla pracowników kuchni CE kat 1) - rękawiczki jednorazowe lateksowe, prod. FIPP Handelsmarken GmbH + Co Kg Landemannbogen 65 Hamburg dla Lidl sp. zo.o. sp. k.
  - rękawice nitrylowe (używane przez sprzątaczki) - rękawice oznakowane CE 0321 – semperguard nitrile powder free. Zgodnie z informacją od producenta: „Rękawiczki wykonane z kauczuku butadienowo-nitrylowego (NBR) dopasowaniem i właściwościami przypominają rękawice produkowane z naturalnego lateksu. Zoptymalizowana grubość ścianki pozwala na maksimum wrażliwości dotykowej i komfortu przy maksymalnej ochronie przed zakażeniami. Polecane są dla alergików typu I. Nie zawierają pudru. Chropowate końcówki palców zapewniają pewny chwyt nawet w wilgotnym środowisku. Pasują na lewą i prawą dłoń.... Grubość ścianki (pomiar podwójnej warstwy na obszarze dłoni): min. 0,10 mm; Szczelność / Rozrywanie: AQL 1,5 / 6N; Wyrób medyczny: tak; Środek ochrony osobistej: tak; Dopuszczenie do kontaktu z żywnością: tak; Normy: EN 455, EN 374; Okres przydatności: 3 lata". Na opakowaniu oznakowanie „exp. 2021-10"
  - łapki kuchenne (stosowane w warunkach domowych) – bez oznakowania, w tym oznakowania znakiem CE
  - rękawice domowe (bez oznakowania) – zgodnie z opisem na opakowaniu przeznaczone do mycia naczyń, prania ręcznego, sprzątania, prac w ogrodzie.
- Okulary ochronne (bez oznakowania) – składowane na betonowej podłodze w pomieszczeniu gdzie składowano kosę spalinową. Instrukcji nie okazano. Z kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony ind. Nie wynika wydanie okularów pracownikowi na stanowisku konserwator
- Ochronniki słuchu oznakowane CE (1 sztuka) - Z kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony ind. Nie wynika wydanie ochronników słuchu żadnemu pracownikowi (przypisanie ochronników do pracownika)

<u>Ponadto</u>

- nie oznakowano kierunków ewakuacji i wyjść ewakuacyjnych z pomieszczeń piwnicy
- zniszczona obudowa przedłużacza zasilającego czajnik w pomieszczeniu zaplecza przedszkola
- brak pełnej obudowy wyłącznika oświetlenia w toalecie szkoły przy schodach prowadzących na strych

Wynagrodzenie za pracę. Czas pracy

Pracowniczy niepedagogiczni

Jak wynikało z wyjaśnień naliczanie wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy jest prowadzone przez pracowników Referatu finansowego ds. oświatowych przy UM Orzesze. Na terenie szkoły nie jest prowadzona oraz archiwizowana dokumentacja w postaci list płac.

Z oświadczenia złożonego w czasie kontroli wynika, że na przestrzeni ostatnich 3 lat pracownicy niepedagogiczni nie realizowali godzin nadliczbowych (oświadczenie w załączniku do protokołu kontroli).

Niezależnie od powyższego sprawdzono listy obecności na których pracownicy niepedagogiczni potwierdzają obecność w pracy oraz wskazują godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy (inne dokumentacja dotycząca czasu pracy nie jest prowadzona – kopie list obecności w załączniku do protokołu kontroli). Z list obecności dla pracowników niepedagogicznych za okres maj – lipiec 2023r. nie wynika wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych. W przypadku jednego pracownika – (aktualnie nie jest zatrudniona) stwierdzono dwukrotne rozpoczynanie pracy w dobie pracowniczej w czerwcu 2023r. (w dobie z 6.06) – powyższe w związku z definicją doby pracowniczej z art. 128 KP skutkowało wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych wynikających z dwukrotnego rozpoczynania pracy w dobie – nie okazano pisemnego wniosku pracownika o stosowanie rozkładu czasu pracy o którym mowa w art.141^1 kodeksu pracy. Powyższa praca nie była kwalifikowana jako praca nadliczbowa (pracownicy samorządowi nie mają praw do dodatków do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w związku z treścią art. 42 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 530))

W czasie kontroli stwierdzono, że

) zatrudniona na stanowisku sprzątaczki w oddziale przedszkolnym w wymiarze ½ etatu – jak wynika z list obecności pracownica świadczy pracę w wymiarze 4h na dobę. W tabeli poniżej dane dotyczące czasu pracy pracownika oraz naliczonego wynagrodzenia:

	Maj 2023 (do przepracowania 21 dni)	Czerwiec 2023 (do przepracowania 21 dni)	Lipiec 2023 (do przepracowania 21 dni)
Dane z listy obecności	Pracownica przepracowała 21 dni w godzinach 15-19 (po 4h każdego dnia roboczego) 84h	Pracownica przepracowała 20 dni po 4h. Nieobecna w pracy – 1 dzień (urlop wypoczynkowy). Z listy obecności nie wynika wymiar udzielonego urlopu wypoczynkowego, podobnie z ewidencji urlopowej za 2023r. (urlop są udzielane w dniach roboczych. Jak wynikało z wyjaśnień dyrektora szkoły - w przypadku pracownika w dniach po 4h) Razem – 84h	Pracownica przepracowała 5 dni po 4h. nieobecna w pracy – 16 dni (urlop wypoczynkowy). Z listy obecności nie wynika wymiar udzielonego urlopu Razem – 84h
Dane z listy płac – ½	w.zas. 1745,00 zł brutto wysługa 244,30 zł brutto nie naliczono wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową	w.zas. 1745,00 zł brutto wysługa 261,75 zł brutto nie naliczono wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową	w.zas. 1850,00 zł brutto wysługa 277,50 zł brutto nie naliczono wynagrodzenia za pracę ponadwymiarową

W przypadku pracownika na ½ etatu wymiar czasu pracy w miesiącach objętych kontrola wynosił 73,5h – ilość godzin do przepracowania w przypadku zatrudnienia na ½ etatu. W przypadku nie wypłacono wynagrodzenia za godziny powyżej ww. wymiaru etatu (84h – 73,5h= za 10,5h każdego miesiąca. Przykładowo za lipiec wynagrodzenie zaniżono o 303,93 zł brutto).
Z wyjaśnień dyrektora wynikało, że powyższe zasady zatrudnienia dotyczyły także wcześniejszych miesięcy. Z wyjaśnień udzielonych dnia 13.09.2023r. wynikało, że pracodawca podjął czynności zmierzające do wypłaty wynagrodzenia – jak wynikało z wyjaśnień pracownicy nie wypłacono wynagrodzenia za 333h - za okres nieprzedawniony

Z wyjaśnień dyrektora wynikało, że pora nocna : 21.30 – 5.30 – oświadczenie w tym zakresie stanowi załącznik do protokołu kontroli (w regulaminie nie wskazano pory nocnej). Stwierdzono, że poszczególni pracownicy świadczą pracę w porze nocnej :
- – pracownica świadczy pracę w dniach roboczych od godziny 5.15 do 13.15 (8h) – tak m.in. w miesiącach maj – lipiec 2023r. na listach płac za ww. miesiące nie naliczono dodatku za pracę w porze nocnej. Dodatek nie został wypłacony.
  - W lipcu 2023 – pracownica wykonywała w porze nocnej 9 dni po 15 min (135 min) – wynagrodzenie zaniżono o 9,65 zł brutto (4,29x2.25h)
  - w czerwcu 21 dni po 15 min (315 min) - wynagrodzenie zaniżono o 21,79 zł brutto
  - w maju – 20 dni po 15 min (300 min) - wynagrodzenie zaniżono o 20,75 zł brutto (dodatek za 1h - 4,15)

Niezależnie od powyższego stwierdzono, że pracownicy a świadczą pracę w rozkładach czasu pracy od 5.30 do 13.30 lub 5.15 do 13.15. Powyższe powoduje, że praca w każdy kalendarzowy poniedziałek obejmuje pracę w godzinach zdefiniowanych jako praca w niedzielę (zgodnie z przepisami KP za pracę w niedzielę i święto, w przypadkach, o których mowa w art. 151^10, uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu). Za pracę realizowaną (na ww. zasadach) w niedziele nie udzielano dnia wolnego. Pracownikom nie wypłacano dodatków do wynagrodzenia za prace w niedziele, co obejmuje:
Lipiec - (0,5h), (2x po 45min), c (2x po 30min).
Czerwiec - (3x po 30min), (4x po 45min). (4x po 30min)
Maj - (3x po 30min), (4x po 45min), (4x po 30min)
Stawka za 1h wynikająca z wynagrodzenia zasadniczego ww. pracowników:
3700/168 = 22,02 zł za lipiec
3490/168 = 20,77 za czerwiec i maj

<u>Pracownicy pedagogiczni</u>
W czasie kontroli sprawdzono <u>sposób rozliczania godzin ponadwymiarowych</u> na przykładzie wybranych pracowników pedagogicznych za okres kwiecień – maj 2023r. Zgodnie z wyjaśnieniami dyrektora w ww. okresie pracownicy realizowali ilości godzin wskazane w nawiasie :

- (26/18)
- (przydzielono 26/18)
- (przydzielono 26/18)
- (29/21)

Zgodnie z regulaminem wynagradzania : „5. Dla ustalenia wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela lub dni ustawowo wolne od pracy oraz dni w tygodniach, w których zajęcia rozpoczynają się lub kończą w środku tygodnia – za podstawę ustalenia liczby godzin ponadwymiarowych przyjmuje się tygodniowy obowiązkowy wymiar zajęć określony w art. 42 ust. 3 lub ustalony na podstawie art. 42 ust. 7 Karty Nauczyciela, pomniejszony o 1/5 tego wymiaru (lub 1/4, gdy dla nauczyciela ustalono czterodniowy tydzień pracy) za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Liczba godzin ponadwymiarowych, za które przysługuje wynagrodzenie w takim tygodniu, nie może być jednak większa niż liczba godzin

przydzielonych w arkuszu organizacyjnym". Przepisy nie zawierają regulacji dotyczących zaokrąglania wartości ułamkowych – przy wyliczaniu godzin ponadwymiarowych w poszczególnych tygodniach.

Jak wynikało z wyjaśnień nauczyciel zobowiązany jest do wypełnienia karty rozliczenia godzin ponadwymiarowych (powyższy dokument nie wynika z regulaminu pracy). Karta obejmuje okres jednego miesiąca kalendarzowego. Na kartach wpisywana jest przez nauczyciela ilość godzin w danym dniu. Na podstawie kart sporządzane jest zestawienie – na tej podstawie pracownicy Referatu finansowego ds. oświatowych przy UM Orzesze sporządzają listę płac. Ilość godzin ponadwymiarowych za dany miesiąc jest korygowana w następnym miesiącu - w przypadku gdy na końcu miesiąca wystąpią nieobecności w pracy nieuwzględnione w rozliczeniu – przykładowo lista płac za kwiecień została sporządzona 25.04. przed zakończeniem miesiąca; wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe wypłacono 28.04.; korekta godzin dokonana np. w przypadku

Przykładowa karta dla [redacted] poniżej :

ZENIE GODZIN PONADWYMIAROWYCH
od 01.04.2023 r. do 30.04.2023 r.

							W tym						
	pn.	wt	śr	czw	pt	Razem godzin tygodniowo	Godz. ponadw wg planu	Zast. płatne	Za kogo/ Data, godz.	Oddz. Przedszk.	Kształcenie specjalne	świetlica	Razem godz. ponadw. do wypłaty
03-07.04.	7	6	4	*3	*3,6	24	6	-					6
10-14.04.	*3,6	*3,6	4	3	6	20	2	-					2
17-21.04.	7	3,6	3,6	3	6	23	5	-					5
24-28.04.	7	6	4	3	6	26	8	-					8
Razem													21

*Wpisać średnią wynikającą z pensum (np.1/5 z 18 = 3,6; 1/5 z 19 = 3,8 itd.)

Uwagi....18-19 - 4 dni zwolnienia nad okresem.....

podpis nauczyciela [redacted] podpis dyrektora .....

W przypadku gdy tydzień rozliczeniowy jest na przestrzenia dwóch miesięcy kalendarzowych – w dniach miesiąca, który nie jest objęty rozliczeniem, wpisuje się 1/5 z pensum albo ilość godzin wynikającą z planu jeśli jest mniejsza niż 1/5 z pensum.
Przykładowe karty poniżej np.:
- za maj – w dniach 1,2.06.2023 w rozliczeniu wpisano 3 i 3,6h
- za czerwiec – w dniach 29,30,31.05. w rozliczeniu wpisano 3,6h

<u>Jak ustalono w tygodniu 29.05. do 2.06.2023 nauczyciel przepracował :</u>
- [redacted] przepracowała łącznie 26 godzin – ilość godzin ponadwymiarowych wynikająca z dwóch nw. kart – 8h – zgodnie z przydziałem godzin;
- [redacted] przepracowała łącznie 28 godzin – ilość godzin ponadwymiarowych wynikająca z dwóch kart tj. karty rozliczenia za maj i czerwiec 2023r. – 6,6h. Przy uwzględnieniu pensum pracownika (21h) – ilość godzin ponadwymiarowych 7. Należało wypłacić wynagrodzenie za 7h;
- [redacted] przepracowała łącznie 24 godzin – ilość godzin ponadwymiarowych wynikająca z dwóch kart tj. karty rozliczenia za maj i czerwiec 2023r. – 6h (pensum pracownika 18h);
- [redacted] przepracowała 21 godzin oraz 5 h (n.ind + rewalid.) = 26h – ilość godzin ponadwymiarowych wykazana na dwóch kartach tj. karty rozliczenia za maj i czerwiec 2023r. – 8h (pensum pracownika 18h);

ROZLICZENIE GODZIN PONADWYMIAROWYCH
od 01.05.2023 r. do 31.05.2023 r.

Tygodnie	pn	wt	śr	czw	pt	Razem godzin tygodniowo	W tym: Godz. ponadw wg planu	Zast. płatne	Za kogo/ Data, godz.	Oddz. Przedszk.	Kształcenie specjalne	świetlica	Razem godz. ponadw. do wypłaty
01-05.04.	*3,6	*3,6	*3.6	3	6	20	2						2
8-12.05.	7	6	3,6	3	6	24	6						6
15-19.05.	7	6	4	3	6	26	8						8
22-26.05.	7	3,6	3,6	3	6	23	5						5
29-31.05.	7	6	4	*3	*3,6	24	6						6
Razem													27

*Wpisać średnią wynikającą z pensum (np.1/5 z 18 = 3,6; 1/5 z 19 = 3,8 itd.)

Uwagi 10 V - L4

podpis nauczyciela

podpis dyrektora

.....

ROZLICZENIE GODZIN PONADWYMIAROWYCH
od 01.06.2023 r. do 30.06.2023 r.

Tygodnie	pn	wt	śr	czw	pt	Razem godzin tygodniowo	W tym: Godz. ponadw wg planu	Zast. płatne	Za kogo/ Data, godz.	Oddz. Przedszk.	Kształcenie specjalne	świetlica	Razem godz. ponadw. do wypłaty
01-02.06.	*3,6	*3,6	*3,6	3	6	20	2						2
05-09.06.	7	6	4	*3	*3,6	24	6						6
12-16.06.	7	6	4	3	6	26	8						8
19-23.06.	7	6	4	3	6	26	8						8
Razem							24						24

*Wpisać średnią wynikającą z pensum (np.1/5 z 18 = 3,6; 1/5 z 19 = 3,8 itd.)

Uwagi.....

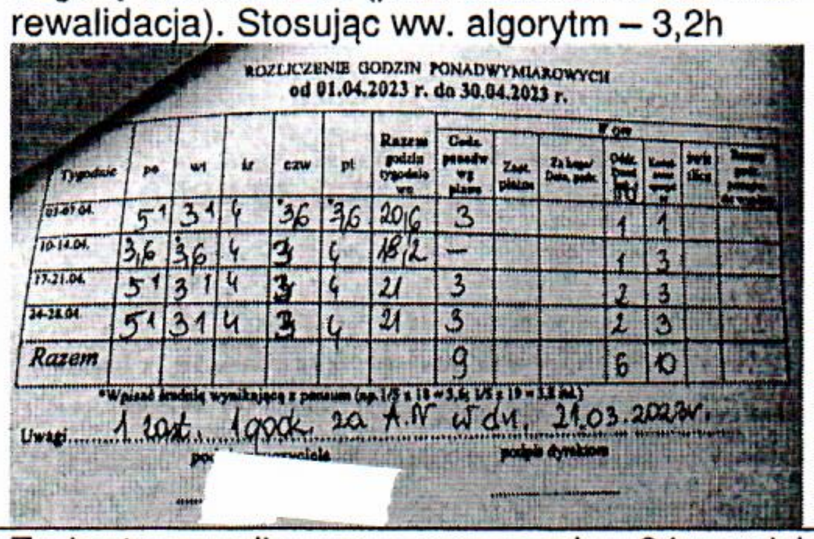
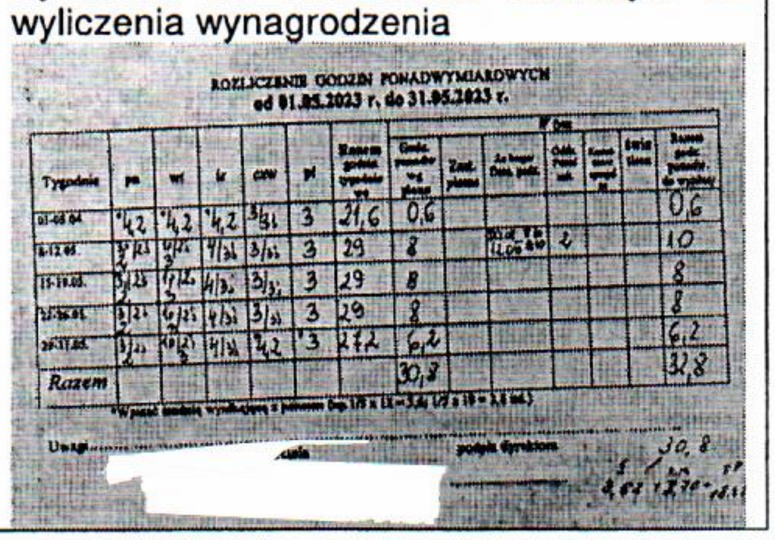
podpis nauczyciela

podpis dyrektora

.....

Z kart rozliczenia godzin nie wynika, aby do ustalenia ilości godzin ponadwymiarowych w tygodniach, w których przypadają dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy stosowano wprost §7 ust.5 regulaminu wynagradzania nauczycieli. W ww. tygodniach, w dniach nieobecności w

pracy, nauczyciele wpisują 1/5 z pensum albo ilość godzin wynikającą z planu jeśli jest mniejsza niż 1/5 z pensum) – regulamin wynagradzania nauczycieli mówi o pomniejszaniu o 1/5 pensum za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności w pracy lub dzień ustawowo wolny od pracy. Poniżej analiza kart rozliczenia godzin ponadwymiarowych:

Nazwisko i imię nauczyciela	Kwiecień 2023 Przerwa świąteczna w okresie 6-11.04.2023, nauczyciele nie przychodzili do pracy	Maj 2023 Dni wolne 1-3.05, nauczyciele nie przychodzili do pracy. Analogicznie 29-31.05
	Z karty wynika przepracowanie 21 godzin ponadwymiarowych. Stwierdzono, że tygodniowa ilość godzin ponadwymiarowych została zaokrąglona (wskazano 6, 2, 5, 8 godzin. Bez stosowania zaokrąglenia: 6,2; 2,2; 5,2; 8)	Z karty wynika przepracowanie 27 godzin ponadwymiarowych. Stwierdzono, że tygodniowa ilość godzin ponadwymiarowych została zaokrąglona do góry np. w tygodniu 1-5.05. wpisano 2h Zaniżono ilość godzin w tyg. 8-12.05 (jeden dzień nieobecności w pracy) – wpisano 6 a powinno być 7,6
	Z karty wynika przepracowanie 25 godzin ponadwymiarowych i 1 godzinę zastępstwa. Do ustalenia ilości godzin ponadwymiarowych w tygodniu 3-7.04, w którym przypadały dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie zastosowano wprost §7 ust.5 regulaminu wynagradzania nauczycieli. W tygodniu wykazano 3h ponadwymiarowe po zaokrągleniu w górę wartości 2,6 (plus dodatkowo 2h n.ind. i rewalidacja). Stosując ww. algorytm – 3,2h  ROZLICZENIE GODZIN PONADWYMIAROWYCH od 01.04.2023 r. do 30.04.2023 r. w tym Tygodnie: po / wt / śr / czw / pt / Razem godzin tygodniowo wg / Godz. ponadw wg planu / Zast. planowe / Za kogo/ Data, podp. / Oddz. Przed. szk. / Kontr. wew. wymiar / Świ. lekcj. / Razem godz. ponadw. do wypłaty 03-05.04. 5*1 3 1 4 3,6 3,6 20,6 3 1 1 10-14.04. 3,6 3,6 4 3 4 18,2 — 1 3 17-21.04. 5*1 3 1 4 3 4 21 3 2 3 24-28.04. 5*1 3 1 4 3 4 21 3 2 3 Razem 9 6 10 *Wpisać średnią wynikającą z pensum (np.1/5 x 18 = 3,6; 1/5 x 19 = 3,8 itd.) Uwagi 1 zast. 1 godz. za A.W w dn. 21.03.2023r. podpis dyrektora	Pracownica stosuje zaokrąglenia w rozliczeniach godzin Np. w tygodniu 22-26.05. – 2h (zamiast 1,8). Na karcie rozliczenia godzin za maj wykazano 27h. Powyższa wielkość została wykazana na zestawieniu zbiorczym do wyliczenia wynagrodzenia
	Z karty wynika przepracowanie 24 godzin ponadwymiarowych. Do wypłaty wykazano 22h – (ilość godzin pomniejszono o 2 godziny za marzec z uwagi na ich niezrealizowanie, z powodu nieobecności ucznia) Stwierdzono, że tygodniowa ilość godzin ponadwymiarowych została zaokrąglona (dotyczy tygodnia 3-7.04. i 10-14.04.) Bez stosowania zaokrąglenia: 3,2 i 5,2 – w karcie wskazano 3 i 5 tj. 0,4h mniej	Pracownica stosuje zaokrąglenia w rozliczeniach godzin – uwzględniając zasadę matematyki. Np. w tygodniu 1-5.05 wpisano 3h ponadwymiarowe (z wyliczeń wynika 2,8h), w tygodniu 22-26.05. – 2h (zamiast 1,6). Na karcie rozliczenia godzin za maj wykazano 27h w tym zastępstwa . Powyższa wielkość została wykazana na zestawieniu zbiorczym do wyliczenia wynagrodzenia
	Z karty wynika przepracowanie 25,6 godzin ponadwymiarowych oraz 1h zastępstwa. Stwierdzono zaniżenie ilości godzin ponadwymiarowych w tygodniu 3-7.04. (wskazano 7,2 zamiast 8h). Do ustalenia ilości godzin ponadwymiarowych w tygodniu 3-7.04, w którym przypadały dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie zastosowano §7 ust.5 regulaminu wynagradzania nauczycieli	Pracownica nie stosuje zaokrągleń w rozliczeniach godzin. Np. w tygodniu 1-5.05 wpisano 0,6, w tygodniu 29.05-2.06. – 6,2. Na karcie rozliczenia godzin za maj wykazano 30,8h oraz 2h zastępstwa – razem 32,8h. Powyższa wielkość została wykazana na zestawieniu zbiorczym do wyliczenia wynagrodzenia  ROZLICZENIE GODZIN PONADWYMIAROWYCH od 01.05.2023 r. do 31.05.2023 r. w tym Tygodnie: po / wt / śr / czw / pt / Razem godzin tygodniowo wg / Godz. ponadw wg planu / Zast. planowe / Za kogo/ Data, podp. / Oddz. Przed. szk. / Kontr. wew. wymiar / Świ. lekcj. / Razem godz. ponadw. do wypłaty 01-05.04. 4,2 4,2 4,2 3/5 3 21,6 0,6 0,6 8-12.05. 3/5 4/5 4/5 3/5 3 29 8 2 10 15-19.05. 3/5 4/5 4/5 3/5 3 29 8 8 22-26.05. 3/5 4/5 4/5 3/5 3 29 8 8 29-31.05. 3/5 4/5 4/5 4,2 3 27,2 6,2 6,2 Razem 30,8 32,8 Uwagi podpis dyrektora 30,8





Z zestawień zbiorczych do wypłaty wynagrodzenia wynika

Nazwisko i imię nauczyciela	Zestawienie zbiorcze za maj 2023	Dane z kart rozliczeń pochodzących od nauczyciela za maj 2023	Zestawienie zbiorcze za Kwiecień 2023	Dane z kart rozliczeń pochodzących od nauczyciela za Kwiecień 2023
[illegible]	27	27	21	21
[illegible]	27	27	26 (w tym 1 zast.)	26 (1 zast.)
[illegible] a	27 (1 zast.)	27	22	24 (-2h)
[illegible]	32,8	32,8 (w tym 2 zast.)	28 (w tym 3 zast. w tym 2 za marzec)	25,6 (w tym. 1zast.) + 2 zastępstwa. Powyższe w zestawieniu zbiorczym zaokrąglono jednorazowo do 28

ZUS IWA

Dokonano weryfikacji poprawności danych zawartych w druku ZUS-IWA za 2022 – nie stwierdzono nieprawidłowości (ZUS IWA w załączniku do protokołu kontroli). W szkole w roku 2022 nie stwierdzono wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Służba bhp

Na dzień kontroli obowiązki służby bhp powierzono: p.Adam Pieła prowadzący działalność gospodarczą pod firmą ALEKS Usługi Biurowe i BHP z siedzibą Czerwionka-Leszczyny ul.Fugoła 8. Okazano umowę o pełnienie obowiązków służby bhp - umowa zawarta została na okres roku od dnia 1.01.2023r. do 31.12.2023r.

Do 31.12.2022 obowiązki służby bhp pełnił p.Dawid Brożek prowadzący działalność pod nazwą DB Standard Enterprise, 43-186 Orzesze ul.Źródlana 9. Zgodnie z umową nr 6/2022 o pełnienie nadzoru bhp i ppoż zamawiający zleca a wykonawca przyjmuje do wykonania zadania polegające na pełnieniu nadzoru bhp i ppoż. zgodnie z treścią umowy. Umowa została zawarta na okres 3.01.2022 do 31.12.2022.

3. W czasie kontroli wydano:
   a/ decyzji ustnych: 8,
   b/ poleceń: 2.
   Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(ą)(**) załącznik(i) nr 10,11 do protokołu.

4. W czasie kontroli ~~sprawdzono~~/nie sprawdzano(**) tożsamość:
nie sprawdzano

(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: nie pobierano

6. W czasie kontroli udzielono/~~nie udzielono~~(**) porad:
   - z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 5,
   - z zakresu prawnej ochrony pracy: 5,
     w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~(**) załączników: 11, stanowiących składową część

protokołu:
Załącznik nr 1. wiadomość email z dnia 23.07.2023r. - pochodząca od zz.
Załącznik nr 2. oświadczenie z dnia 30.08.2023r. dotyczące zaświadczeń ze szkoleń
Załącznik nr 3. zarządzenie nr 5/2016 z dnia 5.05.2016r. dot. przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej
Załącznik nr 4. wykaz urządzeń na terenie kuchni
Załącznik nr 5. wykaz substancji stosowanych na terenie szkoły sporządzony odrębnie m.in. dla preparatów stosowanych w pomieszczeniach kuchni, do zapewnienia czystości na terenie szkoły, przez konserwatorów/palczy
Załącznik nr 6. oświadczenie dotyczące nierealizowania godzin nadliczbowych przez pracowników niepedagogiczni
Załącznik nr 7. kopia list obecności dla pracowników niepedagogicznych - za okres maj-lipiec 2023
Załącznik nr 8. oświadczenie dotyczący pory nocnej (21.30 – 5.30)
Załącznik nr 9. kopia ZUS IWA
Załącznik nr 10. wykaz decyzji ustnych
Załącznik nr 11. wykaz poleceń

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:
p.Violetta Owczorz dyrektor

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień .....
.....
.....
.....
.....

Na tym protokół zakończono.

Orzesze, dnia 13.09.2023

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA
mgr inż. Katarzyna Bilska

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

W dniu 13.09.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR SZKOŁY
mgr Violetta Owczorz

SZKOŁA PODSTAWOWA Nr 10
im Gustawa Morcinka
ul. C K. Norwida 2
43-180 ORZESZE-WOSZCZYCE
tel. 32/ 2215 122, Regon 000730885

.....
(podpis i pieczęć 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 ~~wniesiono~~/nie wniesiono/~~zostaną wniesione~~(**)
do dnia .....
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 protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).(**)

DYREKTOR SZKOŁY
mgr Violetta Owczorz
SZKOŁA PODSTAWOWA Nr 10
im. Gustawa Morcinka
ul. C.K. Norwida 2
43-180 ORZESZE-WOSZCZYCE
tel. 32/ 2215 122, Regon 000730885

.....
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA
mgr inż. Grażyna Rosa

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

Orzesze 17.08.2023
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć
(**) – niepotrzebne skreślić
[K.R.]