

Nr rej. 040492-53-K026-Pt/2025

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego innego podmiotu^(*)
pracodawcą^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy^(*) przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 27693523100000

NIP: 6511481877

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 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

Starszy inspektor pracy - specjalista - ██████████

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI ŻORY SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ
ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

44-240 ŻORY, UL. WODOCIĄGOWA 10

(adres podmiotu kontrolowanego)

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)*

MICHAŁ PIECZONKA

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

PREZES ZARZĄDU

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 14.08.2002 r.;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 14.08.2002 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

4,6,11,25.08; 19.09; 3.10.2025 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 125, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 3,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
 - cudzoziemców: 0,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 122, w tym kobiet: 49,
młodocianych: 3, niepełnosprawnych: 1,
- w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 11.2020 r.

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:

Ostatnią kontrolę przeprowadzono w dn. 30.10; 4,5,6,10,13,23,24.11.2020 r., z czego sporządzono protokół o nr rej. 040142-53-K046-Pt/20. W jej wyniku wydano następujące środki prawne, których realizację sprawdzono podczas bieżącej kontroli:

- Wystąpienie z dn. 30.11.2020 r. o nr rej. 040142-53-K046-Ws01/20
- Wystąpienie z dn. 30.11.2020 r. o nr rej. 040142-53-K046-Ws02/20

W dn. 06.08.2025 r – inspektor pracy spotkał się ze specjalistą ds. bhp – p. ██████████, która przedstawiła informacje oraz dokumenty dotyczące realizacji wydanych po uprzedniej kontroli środków prawnych. W oparciu o przedstawione dokumenty ustalono, co następuje.

Realizacja wystąpienia nr rej. 040142-53-K046-Ws01/20 kształtuje się następująco:

Ad.1 Podjęcie odpowiednich działań mających na celu zweryfikowanie obecności, ilości i rodzaju drobnoustrojów występujących w środowisku pracy na terenie oczyszczalni ścieków w Żorach.

– wniosek przyjęto do wykonania; w celu jego realizacji podjęto działania konsultacyjno-porównawcze z innymi z oczyszczalniami ścieków, celem wyłonienia grupy drobnoustrojów.

Zlecono do Ośrodka Badań Środowiska i Zagrożeń Naturalnych w Łędzinach przeprowadzenie stosownych badań i dokonania pomiaru próbek powietrza na ilość występujących czynników biologicznych z podziałem na liczbę bakterii w powietrzu, liczbę grzybów, liczbę drożdży i liczbę pleśni. W wyniku przeprowadzonych badań sporządzono sprawozdanie nr 13939/ZL/22

Zweryfikowane czynniki uwzględniono w opracowanej na terenie zakładu pracy karcie oceny ryzyka zawodowego.

2. Zapewnienie niezwłocznego przystępowania przez zespół powypadkowy do badania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

3. Wskazywanie w protokołach powypadkowych "zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem" jako przyczyny zaistniałych zdarzeń jedynie w sytuacji, gdy zaskoczenie było faktycznie przyczyną, a nie skutkiem zdarzenia.

4. Zaprzestanie wskazywania w protokołach powypadkowych wydarzeń wypadkowych jako przyczyn zaistniałych zdarzeń.

Ad.2 -4 – wnioski przyjęto do bieżącej realizacji; jako potwierdzenie ich wykonania inspektorowi pracy okazano opracowany przez zespół protokół nr 1/2025 r. z wypadku przy pracy, jaki miał miejsce w br. (zgodnie z oświadczeniem specjalisty ds. bhp w 2025 r. miał miejsce wyłącznie 1 wypadek przy pracy, uznany za wypadek lekki, indywidualny, powodujący czasową niezdolność do pracy)

Wypadek miał miejsce w dn. 19.05.2025 r. (stłuczenie podudzia prawego, podczas wykonywanej pracy; ze względu na niemijający ból po uderzeniu kolaniem w stopień pojazdu pracownik głosił wypadek w dn. następnym, tj. 20.05.2025r.) – zespół powypadkowy przystąpił do badania okoliczności i przyczyn zaistniałego zdarzenia od razu, tj. w dn. 20.05.2025 r. i zakończył swe działania w dn. 02.06.2025 r.

Jako ustalone przyczyny wypadku wskazano: poślizgnięcie na mokrej nawierzchni stopnia i niezachowanie wzmożonej ostrożności wymaganej w chwili wykonywania prac w utrudnionych warunkach.

Ad. 5 – Uzupełnienie opracowanych w zakładzie programów szkoleń w zakresie bhp o zagadnienia związane z wykonywaniem w zakładzie prac szczególnie niebezpiecznych.

kontrolującemu okazano zaktualizowany z dn. 23.12.2020 r. program szkoleń bhp, w którym dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, w tym narażonych na drgania mechaniczne, hałas i promieniowanie – uwzględniono szczegółowe wymagania bhp przy organizowaniu prac szczególnie niebezpiecznych, co rozwinięto w dalszej części w/w programu.

Wystąpienie uznano za wykonane.

Realizacja wystąpienia nr rej. 040142-53-K046-Ws02/20 kształtuje się następująco:

Ad. 1 Uzupełnienie udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, gdzie występuje narażenie na czynniki rakotwórcze o ocenę w zakresie stopnia zagrożenia występującego w zakładzie (podsumowanie ogólne poziomu ryzyka).

– dokonano przeglądu i aktualizacji oceny ryzyka czynników występujących w zakładzie pracy, w wyniku czego opracowano podsumowanie ogólne poziomu ryzyka (wskazując ryzyko jako dopuszczalne) na stanowisku pracy: kierownik TT, technolog, laborant, chemik

Ad. 2 Przeprowadzanie szkoleń okresowych dla osób zatrudnionych w narażeniu na czynniki rakotwórcze lub mutagenne nie rzadziej niż raz do roku.

– aktualnie szkolenia okresowe na w/w stanowiskach przeprowadzane są z częstotliwością 1 raz w roku;

Kontrolującym okazano opracowane programy szkoleń bhp (zaktualizowane w dn. 23.12.2020 r.), w których zwiększono częstotliwość szkoleń dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach: kierownik TT, technolog chemik, laborant, pomoc laboranta (dział TT) – częstotliwość szkoleń okresowych: 1 rok; podobnie pracownicy zatrudnieni na stanowisku operatora urządzeń oczyszczalni ścieków – szkolenia okresowe zwiększono do okresu 1 roku.

W związku ze zmianą obowiązujących przepisów, w dn. 13.01.2025 r. dokonano kolejnej aktualizacji programu szkoleń bhp, zgodnie z którą zwiększono częstotliwość szkoleń okresowych do 1 roku dla pracowników na stanowiskach narażonych na substancje reprotoksydne (w dziale TW).

Jako przykład okazano akta osobowe Kierownika Działu Technologicznego, [REDAKTOWANE] [REDAKTOWANE] – do szkoleń okresowych przystąpiono po zakończeniu stanu narażenia pandemicznego i przeprowadzono je w dn.: 18.06.2025 r; 24.06.2024 r.; 25.08.2023 r.

Ad. 3 Konsultowanie z przedstawicielami pracowników (organizacją związkową/radą pracowników) zasad wyposażania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz innych działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów związanych z ochroną pracy pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych/mutagennych.

– jako wykonanie realizacji wydanego wniosku, okazano uchwałę nr 1/8/2023 Zarządu PWiK z dn. 12.05.2023 r. dot. zmiany Regulaminu pracy, mocą którego dokonano zamiany załącznika nr 2, dot. tabeli norm przydziału odzieży roboczej i ochronnej dla pracowników PWiK Sp. z o.o. w Żorach – załącznik ten został skonsultowany z działającą na terenie zakładu organizacją związkową.

Ad. 4 Uzyskanie potwierdzenia wydania pracownikom [REDAKTOWANE] odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej niezbędnej do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy.

– wniosek wykonano; od pracownicy [REDAKTOWANE] uzyskano i okazano potwierdzenie wydania odzieży roboczej i ŚOI, niezbędnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Wystąpienie wykonano w całości.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Ustalenia wstępne

Czynności kontrolne rozpoczęto w dn. 04.08.2025 r. po okazaniu legitymacji służbowej oraz wręczeniu upoważnienia z dn. 29.07.2025 r. nr rej. KT-O-0130-Kk05469-01/25 wydanego przez Kierownika Oddziału PIP w Rybniku, wraz z pouczeniem o prawach i obowiązkach podmiotu kontrolowanego. Pismem z dn. 29.08.2025 r. nr rej. KT-O-0130-Kp05469-01/25 przedłużono czas trwania kontroli o niezbędny okres.

Zakresem kontroli objęto tematykę dotyczącą: prawnej ochrony stosunku pracy, w tym czas pracy i wypłatę wynagrodzeń, urlopy, w tym dotyczące rodzicielstwa, zatrudnienie pracowników młodocianych i niepełnosprawnych oraz Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych.

Ustalono, że w zakładzie pracy funkcjonuje jeden związek zawodowy: OZ NSZZ „Solidarność” PWiK Sp. z o.o. - którego przedstawiciela: Wiceprzewodniczącego [REDAKTOWANE] poinformowano o tematyce i zakresie kontroli. W zakładzie nie funkcjonuje SIP

Istniejąca uprzednio rada pracowników uległa rozwiązaniu jesienią 2023 r. i od tej pory, nie uformowała się nowa rada.

Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy

W zakładzie pracy obowiązuje Regulamin Pracy oraz Regulamin Płac.

Kontrolującemu okazano **Regulamin Płac** obowiązujący od 01.01.2020r, w którym ustalono obowiązujące u pracodawcy zasady wynagradzania pracowników.

§8. Na wynagrodzenie pracownika składają się następujące składniki:

1. Wynagrodzenie zasadnicze
2. Premia
3. Dodatek na nadgodziny
4. Dodatek na pracę nocną

§9a.1. Pracownik jest uprawniony do przystąpienia do medycznego ubezpieczenia pracowniczego w ramach Umowy Grupowego Ubezpieczenia (...) Pracownik ponosi częściową odpłatność za możliwość korzystania z usług w zakresie ubezpieczenia medycznego w wysokości ustalonej z Radą Pracowników tj. co najmniej 1,00 zł miesięcznie

3. Pracownik wyraża zgodę na comiesięczne potrącenie partycypacyjnej kwoty tego świadczenia ze swojego wynagrodzenia podpisując stosowne oświadczenie w deklaracji ubezpieczeniowej.

§10. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników określa się w stawkach miesięcznych.

B. Premia.

§16. Przyznanie premii ma charakter uznaniowy, wyrażany jest w formie procentowego wskaźnika wypracowanego wynagrodzenia zasadniczego. Przyznając pracownikowi premię bierze się pod uwagę:

- należyte wykonanie przez pracownika zadań należących do jego obowiązków
- wykonywanie przez pracownika zadań dodatkowo mu zleczanych
- wykonanie zadań ponad normę.

§18. Indywidualna wysokość premii pracownika nie może przekroczyć wartości 45% jego wynagrodzenia zasadniczego.

C. Wynagrodzenie za pracę wykonaną w nadgodzinach.

§20. Zasady wyliczania wynagrodzenia dodatkowego za pracę wykonaną w nadgodzinach określają przepisy kodeksu pracy.

D. Dodatek za pracę w porze nocnej.

§21. Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami KP.

Regulamin pracy

W zakładzie pracy obowiązuje Regulamin pracy wprowadzony mocą Uchwały Zarządu PWiK nr 1/9/2019 r., obowiązujący od dn. 01.01.2020 r. wraz z wprowadzającymi zmianami.

W Regulaminie tym ustalono obowiązujący w zakładzie pracy porządek, w tym ustalono n.w kwestie:

§9a. 1. Każdorazowe opuszczenie miejsca wymaga zgody przełożonego pracownika.

3. Przebywanie pracownika na terenie zakładu pracy oraz w dniu wolnym od pracy jest dopuszczalne tylko za zgodą przełożonego wyrażoną na piśmie.

Czas pracy uregulowano w Dziale IV (§17-21):

§18.1. W zakładzie obowiązuje podstawowy system czasu pracy.

2. Czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo w okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.

3. Dla pracowników zatrudnionych w podstawowym systemie czasu pracy (z wyjątkiem pracowników Wydziału Produkcji wody i Oczyszczalnia Ścieków) dniem wolnym wynikającym z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy jest sobota, z zastrzeżeniem prawa do jednej soboty pracującej w sytuacji, gdy 2 święta wypadają w jednym tygodniu, w innym dniu niż niedziela.

4. Dla pracowników Wydziału Produkcji Wody i Oczyszczalnia Ścieków oraz Wydziału Sieci Wodociągowo-Kanalizacyjnej dzień wolny wynikający z zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy udzielany jest na podstawie harmonogramu pracy, z którym pracownicy zapoznają się przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

5. Praca pracowników, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, jest pracą jednozmianową. Praca rozpoczyna się o godz. 7.00 i kończy o godz. 15.00

§20 Za pracę wykonywaną w porze nocnej uważa się pracę od godz. 22.00 do 6.00

§29. Zakład wypłaca wynagrodzenie pracownikom za ich zgodą na wskazane konto bankowe raz w miesiącu w dniu 10-tym każdego miesiąca, a jeżeli dzień ten jest dniem wolnym od pracy, w dzień poprzedni

§30. 1. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników i udzielania im świadczeń socjalnych regulują w zakładzie: regulamin płac i zakładowy fundusz świadczeń socjalnych.

§31. 1 Plan urlopów wypoczynkowych pracodawca ustala do dnia 15-tego marca na każdy rok kalendarzowy i podaje do wiadomości pracowników. Planem urlopów nie obejmuje się 4 dni urlopu, których udzielenia pracownik może żądać poza planem.

KONSULTACJE:

Regulamin płac oraz regulamin pracy skonsultowano z istniejącą wówczas Radą Pracowników – okazano sporządzony protokół z zebrania z RP z dn. 07.11.2019 r.

Związki zawodowe powstały po ustaleniu w/w regulaminów.

Kolejne zmiany do w/w regulaminów konsultowano na bieżąco z powstałą organizacją związkową, co zostało również potwierdzone przez jej przedstawiciela, w toku prowadzonej kontroli.

Regulamin ZFŚS został skonsultowany w 2023 r. zarówno z działającymi na terenie pracodawcy organizacjami: Rad Pracowników oraz związkami zawodowymi.

Stosunek pracy

Ochrona rodzicielstwa

Akta osobowe podzielono na części A, B, C, D, E, akta uporządkowano w sposób chronologiczny i ponumerowano.

Wcześniej pracownica w tym samym zakładzie tj. PWiK Żory Sp z o.o. na podstawie dwóch umów o pracę zawartych na czas określony:

- od [redacted] r. na stanowisku [redacted]
- od [redacted] r. na stanowisku [redacted]

Aktualnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dn. [redacted] r., rodzaj pracy – [redacted], miejsce wykonywania pracy – [redacted], wymiar czasu pracy – [redacted]

Ostatnie porozumienie stron zmieniające warunki zatrudnienia zawarto w dn. [redacted] r. zmieniono warunki zatrudnienia w przedmiocie:

- stanowiska pracy – [redacted]
- wymiaru czasu pracy [redacted]
- wynagrodzenia w kwocie [redacted]

BADANIA – w okresie zatrudnienia pracownicę poddawano badaniom lekarskim.

Ostatnie badanie lekarskie zostało przeprowadzone w dn. [redacted] r. wydano orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku [redacted], ważne do dn. [redacted]

w aktach umieszczono orzeczenie lekarskie z [redacted] r. stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku [redacted], ważne do [redacted]

SZKOLENIA – pracownice poddano szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP: instruktażowi ogólnemu w dn. [redacted] r.; instruktażowi stanowiskowemu w dn. [redacted]

w okresie zatrudnienia pracownicę poddawano szkoleniom w zakresie bhp.

Ostatnie szkolenie okresowe przeprowadzono w dn. [redacted] r. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych.

ZUA – zgłoszona do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [redacted] r. (data powstania obowiązku [redacted] r.)

Urlop macierzyński

Pracownica w dn. [redacted] r. złożyła wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w związku z urodzeniem dziecka [redacted] r., pracownica zawnioskowała o udzielenie w wymiarze [redacted] ww. urlopu w okresie od [redacted] r. do [redacted] r. oraz bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w wymiarze [redacted] r. d [redacted] r. Łącznie zawnioskowała o urlop w wymiarze [redacted]

Pracownica oświadczyła, że z urlopu rodzicielskiego we wskazanym okresie nie będzie korzystał ojciec dziecka, co zostało potwierdzone złożeniem oświadczenia przez [redacted] (ojca dziecka), że od [redacted] r. nie będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego w zw. z ur. [redacted].

Pracownica złożyła wniosek o przerwy na karmienie piersią, oświadczyła, że karmi piersią syna [redacted], zawnioskowała o udzielenie przerwy na karmienie podczas pracy w wymiarze [redacted]. Doręczono wniosek w dn. [redacted].

Pracownica złożyła wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do [redacted]. Doręczono wniosek w dn. [redacted].

Pracownica oświadczyła, że zamierza korzystać z określonego w art. 148 § 3 KP uprawnienia o wykonywania pracy wyłącznie 8h na dobę w zw. ze sprawowaniem opieki na dzieckiem do lat 4. oraz że zamierza korzystać z określonego w art. 178 § 2 KP uprawnienia do niewykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 KP, jak również oddelegowania poza stałe miejsce pracy.

Pracownica oświadczyła również, że nie zamierza korzystać z przysługującego jej wolnego z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14 [redacted].

W oparciu o okazane dokumenty, w tym ewidencję czasu pracy ustalono, że pracownicy udzielono wnioskowanych urlopów, w tym: [redacted] 4 r.; [redacted]

[redacted], a następnie od [redacted] – pracownicy udzielono urlopu wypoczynkowego. Za okres udzielonych urlopów w okresie objętym kontrolą w 2025 r. – pracownicy terminowo wypłacono wynagrodzenie.

[redacted]
Zatrudniona na podstawie umowy o pracę od dn. [redacted], rodzaj umówionej pracy – [redacted]
miejsce wykonywania prac [redacted] wymiar czasu pracy – [redacted]
Aktualnie zatrudniona od dn. [redacted] r. na następujących warunkach pracy i płacy: stanowisko – [redacted], wynagrodzenie – [redacted].

Z informacji o warunkach zatrudnienia wynika, że praca pracowników, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, jest pracą jednozmianową. Praca rozpoczyna się o godz. 7:00 i kończy się o godz. 15:00

Pracownicę obowiązuje wymiar urlopu wypoczynkowego 26 dni.

Okres wypowiedzenia – 3 miesiące.

Urlop macierzyński

pracownica złożyła wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego w związku z urodzeniem dziecka [redacted] r. w okresach: urlop macierzyński [redacted]

[redacted] urlop rodzicielski od [redacted] r., łączny wymiar urlopów, o który wnioskowała pracownica wynosi [redacted]

Pracownica oświadczyła, że ojciec dziecka [redacted] nie będzie w powyżej wskazanym okresie korzystać z urlopu rodzicielskiego, do wniosku dołączono oświadczenie drugiego rodzica w przedmiotowej sprawie.

W aktach umieszczono oświadczenie pracownika – rodzica, w którym [redacted] oświadczyła że:

- w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do 4 lat zamierza korzystać z art. 148§3 KP uprawnienia do wykonywania pracy wyłącznie 8h na dobę.

- w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem do 4 lat zamierza korzystać z art. 178§2 KP uprawnienia do niewykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy o którym mowa w art. 139 jak również oddelegowania poza stałe miejsce pracy.

W dn. [redacted] r. pracownica złożyła wniosek o przerwy na karmienie dziecka piersią, wniosek umieszczono w aktach. We wniosku pracownica oświadczyła, że swoje dziecko tj. [redacted]

ur. [redacted] karmi osobiście piersią. W związku z powyższym wnioskuje o udzielenie jej prawa do przerw w pracy na karmienie dziecka. Zwróciła się z prośbą o połączenie dwóch 30 min. przerw w jedną wykorzystywaną od godz. [redacted]. Pracownica oświadczyła, że chciała rozpocząć korzystanie z tego uprawnienia od [redacted], jednocześnie zapewnia pracodawcę, że o zaprzestaniu karmienia dziecka poinformuje go bez zbędnej zwłoki.

W aktach umieszczono oświadczenie, w którym pracownica oświadczyła, że zamierza korzystać z przysługującego jej urlopu okolicznościowego z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14 – [redacted]

[redacted] ur. [redacted], oświadczenie sporządzono w dn. [redacted].

BADANIA – w aktach pracownicy umieszczono zaświadczenie lekarskie z dn. [REDAKTOWANE] stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na [REDAKTOWANE] praca przy komputerze. ważne do 1 [REDAKTOWANE]

Ostatnio pracownicy poddano badaniom okresowym:

w dn. [REDAKTOWANE] r. w aktach umieszczono orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku [REDAKTOWANE] ważne do [REDAKTOWANE]

w dn. [REDAKTOWANE] r. w aktach umieszczono orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy – w orzeczeniu nie wskazano stanowiska, ważne do 1 [REDAKTOWANE].

SZKOLENIA – pracownicy poddano szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP w zakresie instruktażu ogólnego w dn. [REDAKTOWANE] r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [REDAKTOWANE]

Ostatnio pracownicy poddano szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP w zakresie instruktażu stanowiskowego w dn. [REDAKTOWANE]. oraz szkoleniu okresowemu BHP dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami w okresie [REDAKTOWANE]

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDAKTOWANE]. (data powstania obowiązku [REDAKTOWANE]).

W oparciu o okazane dokumenty, w tym ewidencję czasu pracy ustalono, że pracownicy udzielono wnioskowanych urlopów, w tym: urlop rodzicielski do [REDAKTOWANE] r. Pracownicy udzielano czasu wolnego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem do lat 14 (na podstawie art. 188 Kp):

W 2025 r. udzielono czasu wolnego z w/w tytułu w dniach: [REDAKTOWANE]

W oparciu o okazane dokumenty, tj. złożone oświadczenia, wnioski oraz ewidencję czasu pracy za 2025 r. w/w obydwu pracownik, ustalono że w ewidencji czasu pracy w/w pracownik nie wskazuje się przerwy na karmienie piersią – udzielonej pracownikom poprzez skrócenie dobowej normy czasu pracy i wcześniejsze opuszczenie zakładu pracy, w celu umożliwienia karmienia dziecka (nieobecność usprawiedliwiona). Na listach obecności wskazywane są wyłącznie podpisy potwierdzające wejście i wyjście z zakładu pracy. W przedmiotowym zakresie prowadzone ewidencje czasu pracy nie są rzetelne.

Pracownicy młodociani

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę z pracownikiem młodocianym dot. przygotowania zawodowego młodocianego w ramach praktycznej nauki zawodu. Pracodawca zatrudnia pracownika młodocianego w celu nauki zawodu mechatronika. Czas trwania nauki zawodu wynosi 36 miesięcy, od dn. [REDAKTOWANE] do dn. zdania egzaminu przed Okręgową Komisją Egzaminacyjną w Jaworznie. Pracownik młodociany będzie zatrudniony tylko przy pracach objętych praktycznym programem nauki zawodu, praca odbywać się będzie w siedzibie firmy PWiK., przy Wodociągowej 10, 44 – 240 Żory. Młodociany będzie realizował obowiązek dokształcania w formie nauk [REDAKTOWANE].

Zatrudniony za wynagrodzeniem w wysokości [REDAKTOWANE] procentowego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale co na dzień zawarcia umowy wynosi [REDAKTOWANE] – obowiązuje od [REDAKTOWANE].

W umowie nie określono okresu na jaki umowa została zawarta.

Umowa została podpisana przez młodocianego oraz przedstawiciela ustawowego młodocianego [REDAKTOWANE]

Młodocianego zapoznano z informacją o warunkach zatrudnienia:

- pora nocna między godz. 22.00 a godz. 6,00
- urlop wypoczynkowy zgodnie z art. 205 KP
- termin wypłaty wynagrodzenia – 10 każdego miesiąca.

Młodocianego zapoznano z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaniem pracy w PWiK Żory Sp. z o.o., na stanowisku mechatronik – nauka zawodu. Z opracowaną oceną oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami nie zapoznano przedstawiciela ustawowego młodocianego.

BADANIA – w aktach młodocianego umieszczono orzeczenie lekarskie z dn. [REDAKTOWANE] r. stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku przygotowaniu zawodowe w formie nauki zawodu u kier: mechatronik, ważne do [REDAKTOWANE] r. oraz

umieszczono orzeczenie lekarskie z dn. [REDACTED] r. (badania okresowe) stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku przygotowaniu zawodowe w formie nauki zawodu w kier: mechatronik, ważne do [REDACTED] r.

SZKOLENIA – młodocianego poddano szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP w zakresie instruktażu ogólnego w dn. [REDACTED] oraz instruktażu stanowiskowego w dn. [REDACTED] r. Młodocianego poddano szkoleniu okresowemu w dn. [REDACTED] r. w zakresie BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych.

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED]. (data powstania obowiązku [REDACTED])

Okazano wybrane do kontroli karty ewidencji czasu pracy (za okres od stycznia 2025 r. do czerwca 2025 r.), listy płac oraz potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń za wybrany okres. W oparciu o okazane dokumenty ustalono, że:

- w/w pracownik młodociany (uczeń I klasy) świadczył pracę w dni wolne od nauki, w godzinach od [REDACTED] (6h); nie świadczył pracy w soboty, niedziele ani święta;
- za wybrany okres (IV-VI.2025) naliczono i wypłacono wynagrodzenie w następującej wysokości (zgodnej z ustalonymi stawkami przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej):

- za 04.2025 r.: [REDACTED]

- za 05.2025 r.: [REDACTED]

- za 06.2025 r.: [REDACTED]

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę dotyczącej przygotowania zawodowego młodocianego w ramach praktycznej nauki zawodu, zawartej w dn. [REDACTED] r. – w umowie nie określono okresu na jaki umowa została zawarta.

W umowie strony dokonały ustaleń w następującym zakresie:

- pracownik młodociany reprezentowany jest przez przedstawiciela ustawowego – [REDACTED]
- zatrudniony w celu nauki zawodu elektryk
- młodociany przedstawił świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej oraz orzeczenie lekarskie z dn. [REDACTED] r. stwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania w/w zawodu
- określono czas trwania nauki zawodu o [REDACTED] r. do dnia zdania egzaminu przed OKE w Jaworznie
- wskazano miejsce wykonywania prac objętych praktycznym programem nauki zawodu – siedziby spółki PWiK, ul. Wodociągowa 10, 44-240 Żory
- młodociany realizuje obowiązek dokształcania nauki w [REDACTED]

Wysokość wynagrodzenia młodocianego w okresie nauki zawodu wynosi [REDACTED] przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, co na dzień zawarcia umowy wynosi [REDACTED] (w okresie [REDACTED])

Umowa została podpisana przez pracodawcę, młodocianego oraz jego przedstawiciela ustawowego.

Pracownikowi młodocianemu udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, z którą zapoznano również przedstawiciela ustawowego młodocianego.

Pracownika zapoznano z wewnątrzzakładowymi regulaminami obowiązującymi w PWiK

W aktach osobowych umieszczono oświadczenie o zapoznaniu z ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, podpisane wyłącznie przez pracownika młodocianego. Z opracowaną oceną oraz zasadami ochrony przed zagrożeniami nie zapoznano przedstawiciela ustawowego młodocianego.

BADANIA – wydano orzeczenie lekarskie z dn. [REDACTED] r. stwierdzające zdolność do wykonywania prac jako elektryk w ramach praktycznej nauki zawodu, ważne do [REDACTED]

Kolejne orzeczenie lekarskie wydano w dn. [REDACTED] r.

SZKOLENIA – poddany szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp – instruktażowi ogólnemu w dn. [REDACTED] r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [REDACTED] r.

Szkolenie okresowe bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadzono w dn. [REDACTED]

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED]. (data powstania obowiązku [REDACTED])

Okazano wybrane do kontroli karty ewidencji czasu pracy (za okres od marca 2025 r. do czerwca 2025 r.), listy płac oraz potwierdzenia wypłaty wynagrodzeń za wybrany okres. W oparciu o okazane dokumenty ustalono, że:

- w/w pracownik młodociany (uczeń II klasy) świadczył pracę w dni wolne od nauki, w godzinach od [REDACTED] (6h); nie świadczył pracy w soboty, niedziele ani święta;

- za wybrany okres (IV-VI.2025 r.) naliczono i wypłacono wynagrodzenie (zgodnej z ustalonymi stawkami przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej), w następującej wysokości:

- za 04.2025 r.: [REDACTED]

- za 05.2025 r.: [REDACTED]

- za 06.2025 r.: [REDACTED]

Pozostali pracownicy

[REDACTED] (pracownik niepełnosprawny)

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę od [REDACTED] r. na stanowisku [REDACTED], w pełnym wymiarze czasu pracy. Od [REDACTED] r. zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku [REDACTED]. Ostatnio, tj. od [REDACTED] 4 r. zatrudniony za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [REDACTED]

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 §3 Kp, pracownika zapoznano z obowiązującymi na terenie zakładu pracy regulaminami oraz oceną ryzyka zawodowego

Pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności wydane w dn. [REDACTED] r., w stopniu lekkim, wydane na stałe; przedłożone pracodawcy w dn. [REDACTED]

SZKOLENIA – poddany szkoleniom bhp: szkoleniu wstępnemu – instruktażowi ogólnemu w dn. [REDACTED] r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [REDACTED]

W dn. [REDACTED] r. przeprowadzono instruktaż stanowiskowy – na stanowisku pracy: [REDACTED]

a w dn. [REDACTED] r. – na stanowisku [REDACTED]

Ostatnie szkolenia okresowe bhp dla pracowników na stanowiskach robotniczych przeprowadzono w dn. [REDACTED] r., następne w dn. [REDACTED]

BADANIA – w aktach osobowych umieszczono orzeczenie lekarskie z dn. [REDACTED] r. ważne do [REDACTED] r. stwierdzające zdolność do wykonywania pracy – w orzeczeniu tym nie wskazano stanowiska pracy; orzeczenie wydane na podstawie skierowania z dn. [REDACTED] r (umieszczonego w aktach, w którym wskazano stanowisko pracy: [REDACTED] – w czasie

kontroli pracownika skierowano na nowe badania lekarskie, które wykonano w dn. [REDACTED]. i wydano orzeczenie lekarskie uwzględniające zagrożenia na zajmowanym przez pracownika stanowisku – [REDACTED]. Stwierdzono zdolność do wykonywania pracy do dn. [REDACTED]. W przedmiotowym zakresie wydano **decyzję ustną**.

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED] r. (data powstania obowiązku [REDACTED] r.).

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w badanych okresach pracownik świadczył pracę w godzinach o [REDACTED] 0; w pięciodniowym tygodniu pracy; nie świadczył pracy w soboty, niedziele ani święta; ani w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej.

- naliczono i wypłacono wynagrodzenie w wysokości:

- za 04.2025 r.:
- za 05.2025 r.:
- za 06.2025 r.:

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę od r. na stanowisku w pełnym wymiarze czasu pracy. Od r. zatrudniony na czas nieokreślony, na dotychczasowych warunkach.

Mocą zawartego porozumienia, od dn. r. pracownikowi powierzono obowiązki

Ostatnio tj. od dn. r. zatrudniony za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 §3 Kp, pracownika zapoznano z obowiązującymi na terenie zakładu pracy regulaminami oraz oceną ryzyka zawodowego

SZKOLENIA – poddany szkoleniom bhp: szkoleniu wstępnemu – instruktażowi ogólnemu w dn. r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. (na stanowisku); instruktaż stanowiskowy na stanowisku – i – wykonano w dn. r. – karta szkolenia wstępnego przechowywana jest poza aktami osobowymi – w

czasie kontroli umieszczona w aktach osobowych pracownika, co uregulowano wydanym

poleceniem

Ostatnie szkolenie okresowe bhp dla pracowników na stanowiskach robotniczych przeprowadzono w dn.

BADANIA – pracownika poddawano badaniom lekarskim; ostatnie badania wykonano w dn. r., stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na stanowisku i (skierowanie na badania przechowywane w aktach osobowych pracownika); poprzednie badania wykonano w dn. do wykonywania prac na stanowisku . oraz

Aktualne badania wykonano w dn.

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. r. (data powstania obowiązku r.).

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w kwietniu 2025 r. świadczył pracę w normatywnym wymiarze czasu pracy;

Naliczono wynagrodzenie w wysokości

- w maju 2025 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 5 godz., za naliczono dodatkowe wynagrodzenie wraz z

Naliczono wynagrodzenie w wysokości

- w czerwcu 2025 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 3 godz. (15.00 – 18.00), za naliczono dodatkowe wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem

Naliczono wynagrodzenie w wysokości:

W badanych okresach pracownik nie świadczył pracy w porze nocnej.

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę od [redacted] r., na stanowisku [redacted] w wydziale sieci wodociągowo-kanalizacyjnej, w pełnym wymiarze czasu pracy. [redacted] r. zatrudniony na czas nieokreślony, na stanowisku montażysty w pełnym wymiarze czasu pracy. Mocą zawartego porozumienia, od dn. [redacted] r. powierzono wykonywanie pracy na [redacted]

Ostatnio, tj. od [redacted] r. zatrudniony za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [redacted] brutto

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 §3 Kp, pracownika zapoznano z obowiązującymi na terenie zakładu pracy regulaminami oraz oceną ryzyka zawodowego

SZKOLENIA – poddany szkoleniom bhp: szkoleniu wstępnemu – instruktażowi ogólnemu w dn. [redacted] r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [redacted]

instruktaż stanowiskowy na stanowisku – operatora sc/sw – wykonano w dn. [redacted] r. – karta szkolenia wstępnego przechowywana jest poza aktami osobowymi – w czasie kontroli umieszczono w aktach pracownika, co uregulowano wydanym **poleceniem**.

Pracownik posiada zaświadczenie o ukończeniu szkolenia okresowego bhp dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, przeprowadzone w dn. [redacted] r., następne szkolenie przeprowadzono w dn. [redacted]

BADANIA – poddawany profilaktycznym badaniom lekarskim; w dn. [redacted] r. wydano orzeczenie lekarskie ważne do [redacted] r. stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy jako k [redacted]

Orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na stanowisku: [redacted] – wykonano w dn. [redacted]

ważne do [redacted]

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego [redacted] r. (data [redacted]).

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w kwietniu 2025 r. świadczył pracę w wymiarze 5 godz., za naliczono dodatkowe wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem

Naliczono wynagrodzenie w wysokości [redacted]

- w maju 2025 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 2 godz. (w godz. 16.00 – 18.00 zgodnie z wydanym poleceniem przełożonego), za co naliczono dodatkowe wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem. Pracownik świadczył jednak pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej dn. 17.05.2025 r.: pracował w godz. 7.00 do 15.00, a następnie w godz. od 16.00 do 18.00 (na pisemne polecenie Kierownika Działu).

Naliczono wynagrodzenie w wysokości [redacted]

- w czerwcu 2025 r. świadczył pracę w godzinach nadliczbowych w wymiarze 3 godz. (15.00 – 18.00), za naliczono dodatkowe wynagrodzenie wraz z 50% dodatkiem

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [redacted]

W badanych okresach pracownik nie świadczył pracy w porze nocnej.

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dn. [redacted] r. na czas nieokreślony, na stanowisku [redacted], w niepełnym wymiarze czasu pracy [redacted], za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [redacted]

zgodnie z Regulaminem Płac.; ostatnio tj. od [redacted] r. za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [redacted].
W umowach wskazano, że pracownik nabeździe prawo do dodatku jak za godziny nadliczbowe po przepracowaniu [redacted].

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 §3 Kp, pracownika zapoznano z obowiązującymi na terenie zakładu pracy regulaminami oraz oceną ryzyka zawodowego

SZKOLENIA – poddany szkoleniom bhp: szkoleniu wstępnemu – instruktażowi ogólnemu w dn. [redacted] r. oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [redacted] r.

Pracownik posiada aktualne szkolenie okresowe bhp dla pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby, przeprowadzone w dn. [redacted]

BADANIA – poddawany profilaktycznym badaniom lekarskim, ostatnie badanie stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku wykonano w dn. [redacted] 24r. ważne do [redacted]

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [redacted] r. (data powstania obowiązku [redacted]).

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w kwietniu 2025 r. przepracowała [redacted] godz. korzystała z urlopu i [redacted] robocze – przebywała na chorobowym, co łącznie daje wymiar [redacted]

Naliczono wynagrodzenie w wysokości [redacted]

- w maju 2025 r. - przepracowała [redacted] korzystała z urlopu, co łącznie daje wymiar [redacted]

Naliczono wynagrodzenie w [redacted]

- w czerwcu 2025 r.- przepracowała [redacted] korzystała z urlopu, co łącznie daje wymiar [redacted]

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [redacted]

W badanym okresie pracownik nie świadczył pracy w godzinach ponadwymiarowych, ani w porze nocnej.

Akta osobowe podzielono na części A, B, C, D, E, akta są uporządkowane w porządku chronologicznym i ponumerowane.

Zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dn. [redacted] r., od dn. [redacted] r. na pełny etat, stanowisko pracy – s [redacted]. zatrudniona w wymiarze [redacted] u. Ostatnio, tj. od dn. [redacted]. wynagrodzenie wynosi [redacted] brutto miesięcznie wg 7 kat. zasz. oraz pozostałe składniki zgodnie z Regulaminem Płac PWiK Żory Sp. z o.o. z dn. [redacted]

BADANIA – w okresie zatrudnienia pracownicę poddawano badaniom lekarskim. Ostatnie badanie lekarskie przeprowadzono w dn. [redacted] 3 r., wydano orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku [redacted] ac, ważne do [redacted] 3 r.

SZKOLENIA – pracownicę poddano szkoleniu wstępnemu w dziedzinie BHP: instruktaż ogólny w dn. 0 [redacted] r.; instruktaż stanowiskowy brak szkolenia.

W czasie kontroli w dn. [redacted] pracownicę poddano instruktażowi stanowiskowemu do pracy jako s [redacted] – co uregulowano wydaną **decyzją ustną**

W okresie zatrudnienia pracownicę poddawano szkoleniom z zakresu BHP. Ostatnie szkolenie okresowe BHP przeprowadzono w dn. [redacted] r. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno – biurowych.

ZUA – zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [redacted]

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w kwietniu 2025 r. przepracowała [REDAKTOWANE] z [REDAKTOWANE] oraz [REDAKTOWANE] godz. korzystała z urlopu, co łącznie daje wymiar [REDAKTOWANE]

Naliczono wynagrodzenie w [REDAKTOWANE]

- w maju 2025 r. - przepracowała [REDAKTOWANE] oraz [REDAKTOWANE] przystąpiła z urlopu wypoczynk. oraz 3 godz. z in. nieobecności usprawiedliw. (siła wyższa), co łącznie daje wymiar [REDAKTOWANE]

Naliczono wynagrodzenie w [REDAKTOWANE]

- w czerwcu 2025 r. - przepracowała [REDAKTOWANE] r. oraz [REDAKTOWANE] godz. korzystała z urlopu wypoczynkowego, co łącznie daje wymiar [REDAKTOWANE]

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [REDAKTOWANE]

W badanym okresie pracownica nie świadczyła pracy w godzinach ponadwymiarowych, ani w porze nocnej.

Akta podzielono na części A, B, C, D, E, są uporządkowane chronologicznie i ponumerowane. Zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony o [REDAKTOWANE], na pełny etat, rodzaj pracy – [REDAKTOWANE] – Wydział Produkcji Wody i Oczyszczania Ścieków

Ostatnio zmieniono warunki zatrudnienia aneksem do umowy z dn. [REDAKTOWANE] r., zmieniono warunki zatrudnienia o [REDAKTOWANE] przedmiocie: wynagrodzenia [REDAKTOWANE] miesięcznie wg kat. 6 zasz. oraz pozostałe składniki zgodnie z Regulaminem Płac PWiK Zory Sp. z o.o. z dn. [REDAKTOWANE]

BADANIA – w okresie zatrudnienia pracownik poddawany badaniom lekarskim. Ostatnie badanie lekarskie przeprowadzono w dn. [REDAKTOWANE] r., w aktach umieszczono orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku [REDAKTOWANE], ważne do [REDAKTOWANE]

SZKOLENIA – w aktach osobowych umieszczono kartę kontrolną bhp, pracownika poddano szkoleniu wstępnemu: instruktaż ogólny w dn. [REDAKTOWANE] r.; instruktażowi bhp na stanowisku pracy w dn. [REDAKTOWANE]

W okresie zatrudnienia pracownika poddawano szkoleniom z zakresu bhp.

Ostatnie szkolenie okresowe przeprowadzono w dn. [REDAKTOWANE] r. dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, data wystawienia zaświadczenia w d. [REDAKTOWANE]

Poprzednie szkolenie przeprowadzono w dn. [REDAKTOWANE] 3 r.

Z [REDAKTOWANE] – zgłoszony terminowo.

Zakresem kontroli objęto czas pracy i wypłatę wynagrodzeń za wybrane 3 miesiące pracy w 2025 r.: kwiecień, maj i czerwiec. Kontrolującemu okazano ewidencje czasu pracy, listy płac oraz potwierdzenia wypłat wynagrodzeń przelewami bankowymi, za w/w miesiące. W oparciu o okazane dokumenty ustalono następujący stan faktyczny:

- w kwietniu 2025 r. – przepracował [REDAKTOWANE], w tym [REDAKTOWANE] godz. w porze nocnej oraz [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] przebywał na urlopie wypoczynkowym

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [REDAKTOWANE]

- w maju 2025 r. – przepracował [REDAKTOWANE], w tym [REDAKTOWANE] godz. w porze nocnej oraz [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE] przebywał na urlopie wypoczynkowym

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [REDACTED]

- w czerwcu 2025 r. - przepracował [REDACTED] z.), w tym [REDACTED] w porze nocnej oraz 2 dni [REDACTED] przebywał na urlopie wypoczynkowym

Naliczono wynagrodzenie w wysokości: [REDACTED]

W badanym okresie pracownica nie świadczyła pracy w godzinach nadliczbowych.

Rozwiązanie stosunku pracy

Zakresem kontroli objęto akta osobowe losowo wybranych pracowników, z którymi stosunek pracy ustał [REDACTED] w [REDACTED] 2024 r.

Akta podzielono na części, poukładano chronologicznie, ponumerowano.

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej w dn. [REDACTED] r. na czas określony od [REDACTED] r., na stanowisku o [REDACTED]

[REDACTED] w, w pełnym wymiarze czasu pracy (100%), za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [REDACTED] + premie i dodatki na zasadach określonych w Regulaminie Płac.

W umowie wskazano, że pracownik nabeędzie prawo do dodatku jak za godziny nadliczbowe po przepracowaniu 150 godzin. Pracownik zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, określonych art. 29 §3 Kp. Ustalono w niej, że pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym; okres wypowiedzenia: 2 tygodnie;

Obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy: praca w ruchu ciągłym, w systemie III zmianowym:

I zmiana: 6.00 – 14.00

II zmiana: 14.00 – 22.00

III zmiana: 22.00 – 6.00

Pracownika zapoznano z obowiązującymi w zakładzie pracy regulaminami oraz z opracowaną oceną ryzyka zawodowego

SZKOLENIA – pracownika poddano szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp – instruktażowi ogólnemu w dn. [REDACTED] r. Wskazano, że w dn. [REDACTED] przeprowadzono instruktaż stanowiskowy – na okazanej karcie szkolenia bhp – brak podpisu Kierownika (osoby udzielającej szkolenia) oraz pracownika, potwierdzających przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego – pracownik nie ukończył w/w instruktażu, od dn. [REDACTED] r. nie stawiał się do pracy.

BADANIA – badania lekarskie przeprowadzono w dn. [REDACTED] r. stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na w/w stanowisku; badania ważne do [REDACTED] 6 r. (skierowanie przechowywane w aktach osobowych)

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez oświadczenie pracodawcy, bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika, n podstawie art. 52 §1 pkt 1 Kp – w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy w dn. [REDACTED] r. Pracodawca podejmował bezskuteczne próby skontaktowania się z pracownikiem, na udostępniony przez niego nr telefonu. Po bezskutecznych próbach, na wskazany adres wysłano pracownikowi oświadczenie pracodawcy z dn. [REDACTED], w którym wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz termin i prawo do złożenia odwołania. Pismo awizowane, nie zostało podjęte przez pracownika i zostało zwrócone pracodawcy w dn. [REDACTED]

Za okres zatrudnienia [REDACTED] pracownikowi sporządzono (w dn. [REDACTED]) świadectwo pracy, które zostało wysłane za pośrednictwem poczty polskiej w dn. [REDACTED] r. (nie podjęte przez pracownika, zwrócono nadawcy). W treści świadectwa wskazano tryb i podstawę prawną ustania stosunku pracy, wskazano, że za okres zatrudnienia naliczono ekwiwalent (za 5 dni, 40 godzin niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego).

Okazano listę płac na której pracownikowi naliczono w/w świadczenie w wysokość [REDACTED] [REDACTED] i wypłacono przelewem bankowym w dn. [REDACTED].

Po analizie przedstawionej dokumentacji ustalono, że w pracodawca nie przystąpił do konsultacji z organizacją związkową w sprawie zwolnienia w/w pracownika.

ZUA – pracownika zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED].
(data powstania obowiązku [REDACTED] r.)

ZUWA – pracownika wyrejestrowano z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED].

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony od [REDACTED] r., na stanowisku [REDACTED] w, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [REDACTED] na zasadach określonych w Regulaminie Płac.

Następnie zatrudniony na czas określony od [REDACTED] 25 r., na dotychczasowym stanowisku, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości [REDACTED]

W umowach wskazano, że pracownik nabeździe prawo do dodatku jak za godziny nadliczbowe po przepracowaniu 150 godzin. Pracownik zatrudniony został w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracownikowi udzielono pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, określonych art. 29 §3 Kp. Ustalono w niej, że pracownikowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni w roku kalendarzowym; okres wypowiedzenia: 2 tygodnie

Obowiązujący pracownika rozkład czasu pracy: praca w ruchu ciągłym, w systemie III zmianowym:
I zmiana: 6.00 – 14.00

II zmiana: 14.00 – 22.00

III zmiana: 22.00 – 6.00

Pracownika zapoznano z obowiązującymi w zakładzie pracy regulaminami oraz z opracowaną oceną ryzyka zawodowego

SZKOLENIA – pracownika poddano szkoleniu wstępnemu z zakresu bhp – instruktażowi ogólnemu w dn. [REDACTED] oraz instruktażowi stanowiskowemu w dn. [REDACTED]

BADANIA – badania lekarskie przeprowadzono w dn. 2 [REDACTED] r. stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na w/w stanowisku; badania ważne do [REDACTED]. (skierowanie przechowywane w aktach osobowych)

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez oświadczenie pracownika z dn. [REDACTED] r. złożone pracodawcy w tym samym dniu. W złożonym oświadczeniu pracownik wskazał rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Za okres zatrudnienia (oc [REDACTED]) pracownikowi sporządzono świadectwo pracy, doręczone za pośrednictwem poczty polskiej w dn. [REDACTED] r. (przesyłka odebrana została osobiście przez pracownika).

W treści świadectwa wskazano, że pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze [REDACTED].

ZUA – pracownika zgłoszono do obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED].
(data powstania obowiązku [REDACTED] r.)

ZUWA – pracownika wyrejestrowano z obowiązkowego ubezpieczenia społecznego w dn. [REDACTED].

ZFŚS

W zakładzie pracy utworzono Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, którego Regulamin okazano inspektorowi pracy podczas kontroli. W jego treści ustalono, że:

- Fundusz tworzy się z corocznego odpisu podstawowego naliczanego w stosunku do przeciętnej liczby zatrudnionych. Wysokość odpisu ustala się zgodnie z powszechnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

- Środki funduszu przeznacza się na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu. Podział środków funduszu na poszczególne cele, dokonuje się w planie rocznym sporządzonym przez Komisję Socjalną.

- W skład Komisji Socjalnej wchodzi: członek zarządu Spółki, przedstawiciele Biura spółki, jedna osoba wyznaczona przez Radę Pracowników oraz jedna osoba wyznaczona przez działający na terenie spółki związek zawodowy.

- ze świadczeń z funduszu mogą korzystać:

pracownicy i ich rodziny;

emeryci i renciści – byli pracownicy spółki i ich rodziny;

pracownicy młodociani (uczniowie praktycznej nauki zawodu).

- Ustalono trzy przedziały dofinansowania do świadczeń socjalnych w zależności od dochodu brutto na 1 członka rodziny (§7 ust. 2):

I przedział dla pracowników o dochodzie do 3.200 zł brutto/ m-c

II przedział dla pracowników o dochodzie powyżej 3.200 zł do 4.300 zł brutto/m-c.

III przedział dla pracowników o dochodzie powyżej 4.300 zł brutto/ m-c.

§7.ust. 2 *Osoba ubiegająca się o dofinansowanie z ZFŚS jest zobowiązana do złożenia w Biurze Spółki*

a - wniosku o przyznanie świadczenia (zał. nr 3 – *wniosek o dofinansowanie wczasów turystycznych*)

b - oświadczenia o wysokości dochodu na osobę (zał. nr 1).

§8. ust. 1 Środki z funduszu przeznaczone są na cele:

a) dofinansowanie do wczasów turystycznych

a.5) nowoprzyjęci pracownicy otrzymują dofinansowanie po przepracowaniu 1 roku

b) pomoc rzeczowa i finansowa

c) pomoc rzeczowa i finansowa w innych przypadkach aniżeli wymienione w lit. b

d) pomoc rzeczowa lub finansowa dla dzieci z okazji Świąt Bożego Narodzenia.

Kontrolującemu okazano prowadzoną dla pracowników dokumentację dotyczącą ZFŚS. W oparciu o okazane dokumenty i złożone wyjaśnienia pracownika Biura Spółki [REDAKTOR], zajmującej się m.in. ZFŚS, ustalono, że od pracowników (na początku roku, w I kwartale) odbierane są oświadczenia o osiągniętych dochodach na członka rodziny (dokumenty te odbierane są co roku i przechowywane w przeznaczonych do tego segregatorach).

Pracownikom wypłacane są świadczenia z ZFŚS z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia, jak również przygotowywane są paczki dla dzieci na Święta (Mikołaja) – w formie bonów pieniężnych o zróżnicowanej wartości, odpowiednio do osiągniętego progu dochodowego. Świadczenia te są przygotowywane w oparciu o opracowane zestawienie pracowników w formie tabelarycznej.

Ponadto pracownikom wypłacane dofinansowania do wczasów turystycznych (raz w roku)

Analiza okazanych dokumentów oraz zebranych informacji wykazała, że dofinansowania do wczasów turystycznych wypłacane są na podstawie składanych przez pracowników wniosków o przyznanie świadczenia. Natomiast pozostałe dofinansowania (wypłata środków z ZFŚS) na pozostałe cele („bony świąteczne” dla pracowników oraz dzieci) – dokonywana jest na podstawie sporządzonego wykazu pracowników, w zależności od osiągniętego progu dochodowego oraz wymiaru zatrudnienia, bez składania przez pracowników wniosków o przyznanie takiego świadczenia, zgodnie z treścią postanowień wprowadzonego Regulaminu ZFŚS

W związku z przyznaniem dla poszczególnych pracowników świadczeń z ZFŚS – sporządzany jest stosowny protokół z posiedzenia Komisji ZFŚS, w którym wskazane są dokonane z tego tytułu ustalenia.

W skład Komisji wchodzi (zgodnie z Regulaminem ZFŚS): członek Zarządu, przedstawiciel Biura Spółki, członek związku zawodowego. W zakładzie pracy nie ustalono stałego składu personalnego w/w Komisji.

Inspektorowi pracy okazano przykładowy Protokół ze spotkania Komisji Socjalnej z dn. 14.03.2025 r. (pierwszego spotkania organizowanego w roku), na którym dokonano podsumowania wypłaty świadczeń za 2024 r. oraz zaplanowano wydatki na rok bieżący. W składzie Komisji obecni byli również przedstawiciele związków zawodowych NSZZ „Solidarność” – [REDAKTOR] oraz [REDAKTOR].

Kontrolującemu okazano odpis dokonany z tytułu ZFŚS za 2025 r. wraz z potwierdzeniami wpłaty świadczeń na odrębne konto bankowe, tj. wysokość odpisu: [REDAKTOR] r.

[REDAKTOR] zł wpłacono na odrębne konto w dn. [REDAKTOR] r.

[REDAKTOR] zł – wpłacono w dn. [REDAKTOR]

Kontrolującemu okazano przykładowe wnioski składane przez pracowników o dofinansowanie do wczasów turystycznych. Świadczenia przyznawane są zgodnie z ustalonymi progami dochodowymi, zatwierdzane przez pracodawcę i Komisję Socjalną.

Okazano również tabelaryczne zestawienie pomocy materialnej dokonanej za kwiecień 2025 r. w postaci bonów. Przedstawione dokumenty oraz wyjaśnienia złożone przez członka Komisji

Socjalnej wykazały, że świadczenie z tego tytułu zostało wypłacone w kwotach proporcjonalnie niższych w stosunku do wymiaru zatrudnienia danego pracownika (dotyczyło to 7 pracowników). W związku z ujawnionymi nieprawidłowościami, w toku kontroli, na polecenie inspektora pracy, pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ([redacted] z) wypłacono w dn. 1 [redacted] r. wyrównanie w/w świadczenia socjalnego w łącznej wysokości [redacted] netto.

- 3. W czasie kontroli wydano:
 - a/ decyzji ustnych: 2,
 - b/ poleceń: 2.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)(a) załącznik(i) nr 1 i 2 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: 1,
 - z zakresu prawnej ochrony pracy: 5,
 - w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 1.

- 7. Do protokołu załącza się/nie załącza się() załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:
 - Załącznik nr 1. Wykaz poleceń
 - Załącznik nr 2. Wykaz decyzji ustnych

(wyszczególnienie załączników)

- 8. Kontrolę przeprowadzono w obecności: [redacted] - podinspektor pracy

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Żory, dnia 03.10.2025

STAROZY INSPEKTOR PRACY

[redacted signature]

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

W dniu 03.10.2025 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Prezes Zarządu
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)
 [redacted signature]
 przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Żory Spółka
 o ograniczonej odpowiedzialnością
 Al. 24h Żory, ul. Wodociągowa 10
 tel/fax (32) 43-44-632, tel. (32) 43-41-915
 REGON: 176935231 NIP 651-14-81-877

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/zostały wniesione^(**)
 do dnia __. __. __ r.
 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).^(**)

Prezes Zarządu

Michał Pieczonka
 (podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
 osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Przedsiębiorstwo Wodociągów
 i Kanalizacji Żory Spółka
 z ograniczoną odpowiedzialnością
 44-240 Żory, ul. Wodociągowa 10
 tel./fax (32) 43-44-632, tel. (32) 43-41-915
 REGON 276935231 NIP 651-14-81-877

STAROZY INSPEKTOR PRACY
 SPECJALISTA

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
 inspektora pracy)

Żory, dn. 3.10.2025r.

(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

Nr rej.: 040492-53-K026-Pu01/2025

Załącznik nr 1 do protokołu kontroli nr rej.: 040492-53-K026-Pt/2025

Wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli

PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI ŻORY SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Lp.	Treść polecenia	Termin realizacji*
1	Wyrównanie pracownikom świadczeń należnych im w 2025 r. z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w wysokościach wynikających z przyjętych i obowiązujących w zakładzie pracy kwotach, związanych z sytuacją socjalną danego pracownika, niezależnie od [redacted] u czasu pracy, na jaki pracownik jest zatrudniony.	3
2	Umieszczenie karty szkolenia wstępnego bhp [redacted] oraz [redacted] w aktach osobowych pracowników	

Polecenie(-a) nr 1, 2 zostało(-ty) zrealizowane w trakcie kontroli.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do poleceń, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Żory 25.08.2025
Miejscowość i data


mgr inż. Michał Pieczonka

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

Nr rej. 040492-53-K026-Nu01/2025

Załącznik nr 2 do protokołu kontroli nr rej.: 040492-53-K026-PU/2025

W Y K A Z

decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI ŻORY SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Lp.	Treść decyzji	Data i godz. wydania decyzji	Termin realizacji*	Imię i nazwisko, stanowisko osoby, której ogłoszono decyzję	Podpis osoby, której ogłoszono decyzję
1	2	3	4	5	6
1	Skierować na profilaktyczne badania lekarskie [redacted] celem uzyskania orzeczenia lekarskiego w zakresie zdolności pracownika do wykonywania pracy na stanowisku [redacted]	06.08.2025	[redacted]	[redacted]	[redacted]
2	Poddać [redacted] i instruktażowi stanowiskowemu w związku z wykonywaniem pracy na stanowisku specjalisty ds. plac	06.08.2025	[redacted]	[redacted]	[redacted]

Decyzja(-je) nr 1, 2 została(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

* Oznacza się wyłącznie w odniesieniu do decyzji, których termin realizacji przypada po zakończeniu kontroli.

Żory 06.08.2025
(miejscowość i data)

Przewodniczący
mgr inż. Michał Pleczonka

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)