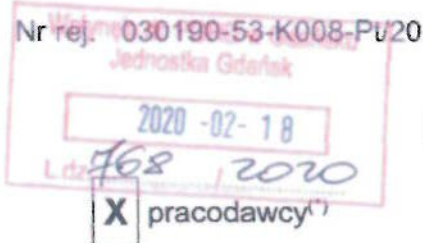


(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)



PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 19147450500000

NIP: 5842264707

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 2018 r. poz. 623)

starszy inspektor pracy specjalista - ██████████

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

POMORSKI OŚRODEK RUCHU DROGOWEGO W GDAŃSKU

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

80-067 GDAŃSK, UL. RÓWNA 19/21

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Roman Nowak

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.05.1998;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.01.2018

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

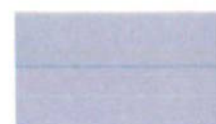
21,28.01; 3,11,17,18.02.2020 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 116, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 12,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 104, w tym kobiet: 36,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 11,
w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 11.07; 20,21,26,27,30.08; 4.09.2019 r.



Cel i zakres kontroli.

Kontrolę podjęto celem dokonania oceny przestrzegania przez kontrolowany podmiot wybranych zagadnień prawa pracy, w szczególności w zakresie zagadnień: uregulowania wewnątrzzakładowe, czas pracy, zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Kontrolą objęto także zagadnienia: umowy cywilnoprawne, realizacja środków prawnych z poprzedniej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, formularz ZUS –IWA.

Czynności kontrolne przeprowadzono po okazaniu legitymacji służbowej. Doręczono upoważnienie do przeprowadzenia kontroli przedsiębiorcy. Poinformowano kontrolowanego o jego prawach i obowiązkach w trakcie kontroli. Uszczegółowiono zakres kontroli.

W dniu rozpoczęcia kontroli, o podjęciu czynności kontrolnych oraz propozycji spotkania inspektor pracy poinformował - za pośrednictwem sekretariatu kierownika zakładu pracy - działające w Zakładzie organizacje związkowe oraz ZSIP, Radę Pracowników. Inspektor pracy, w dniu rozpoczęcia kontroli, tj. w dniu 21.01.2020r., spotkał się z przedstawicielami związków zawodowych, Rady Pracowniczej, SIP. Określono termin poinformowania o ustaleniach z kontroli, po zakończeniu kontroli. Lista obecności ze spotkania w dniu 21.01.2020r., w zał. – zał. nr 1

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:

Po poprzedniej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy , przeprowadzonej w dniach 11.07; 20,21,26,27,30.08; 4.09.2019 r., wydano wystąpienie o nr rej. 030143-5301-K007-Ws01/19 z dnia 17.09.2019 r. zawierające 1 wniosek.

Na dzień obecnie prowadzonej kontroli tj. na dzień 21, 28.01.2020r. ustalono, że pracodawca poinformował inspektora pracy o terminie oraz sposobie wykonania wniosków w wystąpieniu . Uczynił to pismem z dnia 17.10.2019r.

W okresie od ostatnio przeprowadzonej kontroli inspektora pracy, wg zapisów książki kontroli i wyjaśnień przedstawiciela pracodawcy, spośród innych organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, kontrole tych organów nie miały miejsca.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

2.1. Podstawowe informacje o pracodawcy.

Ustalono w dniu 28.01.2020r., że:

A.123; nr telefonu: sekretariat : 58 300 15 26

Przedmiot działalności: 8553 Z (2007 r.) pozaszkolne formy edukacji z zakresu nauki jazdy i pilotażu.

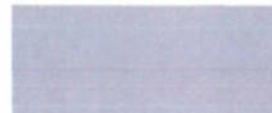
PORD powołany został zarządzeniem Wojewody Gdańskiego nr 171/97 z dnia 31.12.1997 roku.

Pan Roman Nowak funkcję Dyrektora PORD w Gdańsku pełni od 01-01-2018 r. - powołany uchwałą nr 1358/293/17 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 19-12-2017 r.. Wcześniej - p.o. Dyrektora PORD w Gdańsku pełnił od 01-10-2017 r. - powołany uchwałą nr 1043/270/17 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 26-09-2017 r. Funkcję

Pracodawca utworzył służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zadania realizuje p. [REDAKTOR] na podstawie umowy o pracę zawartej od dnia [REDAKTOR] r. w wymiarze [REDAKTOR] etatu.

W PORD działają 2 organizacje związkowe: Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku.

1. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w składzie:



- przewodnicząca – [REDACTED]
- z-ca przewodniczącej – [REDACTED]

2. Ogólnopolski Związek Zawodowy Pracowników WORD Oddział Terenowy w Gdańsku ul. Równa 19/21 w składzie:

- przewodniczący zarządu – [REDACTED]
- wiceprzewodniczący – [REDACTED],
- sekretarz – [REDACTED],
- skarbnik – [REDACTED]

W PORD została powołana Rada Pracowników. Funkcję przewodniczącej ww. pełni p. [REDACTED]

W PORD działa społeczna inspekcja pracy. Funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy pełni p. [REDACTED]. Funkcje oddziałowych społecznych inspektorów pracy pełnią: [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED].

W trakcie kontroli nie doszło do spotkania z p. [REDACTED] – wg ustaleń: p. [REDACTED] na dzień kontroli nieobecny, przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie od dnia [REDACTED] r.

2.2. Zagadnienia szczegółowe z zakresu prawa pracy

2.2.1. Uregulowania wewnątrzzakładowe, w tym regulamin pracy.

Ustalono w dniu 28.01.2020r., 3,11.02.2020r., że:

- o Statut PORD, stanowi załącznik nr 1 do uchwały nr 945/XLIV/14 Sejmiku Województwa Pomorskiego z dnia 27.10.2014 r. W § 2 ust. 1 przedmiotowego statutu zapisano, że: Ośrodek jest samorządową wojewódzką osobą prawną. Jako przedmiot działania - § 3 ust. 1 lit.a) do e) zapisano: Do zadań ośrodka należy: działalność oświatowa w zakresie prowadzenia egzaminów i szkoleń zgodnie z obowiązującymi przepisami, a w szczególności: organizowanie egzaminów państwowych sprawdzających kwalifikacje osób ubiegających się o uprawnienia do kierowania oraz kierujących pojazdami, prowadzenie kursów kwalifikacyjnych, prowadzenie kursów i szkoleń w zakresie ruchu i transportu drogowego, prowadzenie kursów i szkoleń zastrzeżonych do kompetencji WORD, prowadzenie szkoleń i zajęć na terenie Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy.
- o Zgodnie z § 6 statutu: dyrektor jest przełożonym wszystkich pracowników Ośrodka oraz wykonuje wobec pracowników czynności z zakresu prawa pracy.
- W PORD w Gdańsku obowiązuje regulamin organizacyjny PORD w Gdańsku, stanowiący załącznik do uchwały nr 1350/198/2016 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 20.12.2016 r.
- o Zgodnie z § 2 regulaminu: Ośrodek jest pracodawcą. Czynności za pracodawcę wykonuje dyrektor.
- Na dzień kontroli, tj. na dzień 28.01.2020r. w PORD w Gdańsku obowiązuje jednolity tekst regulaminu pracy, z datą wejścia w życie: 30.08.2019r., ze zmianami, wprowadzony zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 30.08.2019r.
- Wg zapisów z przedłożonego regulaminu, w dniu 30.08.2019r. regulamin został uzgodniony z działającymi w PORD związkami zawodowymi i Radą Pracowników
- zagadnienia dotyczące czasu pracy uregulowane zostały w rozdziale V regulaminu, w §§ 16 do 23
- zagadnienia dotyczące uprawnień przysługujących osobom niepełnosprawnym, w tym ich czasu pracy, uregulowane zostały w rozdziale XIII regulaminu, w §§ 52 do 55
- Zgodnie z postanowieniami rozdziału V regulaminu pracy PORD pt. Czas pracy (§ 16 - § 23), zawartymi w § 17 ust. 1: „Czas pracy pracowników z zastrzeżeniem ust. 3 pkt 2 nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin, w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym wynoszącym 1 miesiąc.”



Z kolei zgodnie z postanowieniami § 17 ust.2 regulaminu pracy: „W PORD praca wykonywana jest w następujących systemach czasu pracy:

- a) wg. podstawowego systemu czasu pracy tj. gdy praca wykonywana jest w robocze dni tygodnia przy zachowaniu wolnej niedzieli i święta,
- b) w równoważnym systemie czasu pracy tj. gdy praca wykonywana jest według ustalonego harmonogramu czasu pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie dobowego czasu pracy do 12 godzin na dobę w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust.3 pkt 1 regulaminu pracy: Pracownicy:

- a) wydziału egzaminowania
 - b) biura obsługi i planowania egzaminów w Gdańsku, w Gdyni
 - c) wydziału technicznej obsługi oddziału/jednostki,
- pracują 8 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00 wg podstawowego systemu czasu pracy,

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust.3 pkt 2 regulaminu pracy: Pracownicy:

- a) wydziału działalności pozaegzaminacyjnej
 - b) Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy Autodrom Pomorze
 - c) zespołu ds. marketingu
- pracują do 12 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00 w równoważnym systemie czasu pracy

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust.3 pkt 3 regulaminu pracy: Pracownicy pozostałych wydziałów/ zespołów pracują 8 godzin na dobę pomiędzy 7.00 a 16.00 w podstawowym systemie czasu pracy

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust. 4 regulaminu pracy: Obowiązujący pracowników, o których mowa w ust. 3 punkt 2. powyżej, rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym określa harmonogram czasu pracy sporządzany przez kierownika właściwej komórki organizacyjnej. Harmonogram określa dni pracy, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracownika. Harmonogram jest podawany do wiadomości pracowników poprzez przekazanie go odrębnie każdemu pracownikowi, nie później niż na tydzień przed rozpoczęciem danego miesiąca pracy. Ponadto harmonogram dostępny jest u kierownika właściwej komórki organizacyjnej, w której strukturach mieści się stanowisko pracy pracownika oraz w Wydziale ds. Kadrowo – Płacowych .

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust. 5 regulaminu pracy: Harmonogram czasu pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala kierownik właściwej komórki organizacyjnej,

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust. 6 regulaminu pracy: W przypadku szczególnych okoliczności możliwe jest dokonanie zmian harmonogramu czasu pracy, o którym mowa w ust. 4 i 5 - powyżej. Za szczególne okoliczności uważa się w szczególności konieczność zorganizowania zastępstwa za pracownika nieobecnego w pracy, jeżeli nieobecność ta nie była znana przed sporządzeniem harmonogramu. Zmiany w harmonogramie czasu pracy wprowadza kierownik właściwej komórki organizacyjnej i podaje do wiadomości w sposób określony w ust. 4.

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust. 7 regulaminu pracy:

Pracownicy PORD pracują w dniach od poniedziałku do piątku z tym, że w razie takiej potrzeby praca może zostać wyznaczona w soboty i niedziele dla następującej grupy pracowników:

- a) wydziału egzaminowania
- b) biura obsługi i planowania egzaminów
- c) technicznej obsługi oddziału/jednostki
- d) wydziału działalności pozaegzaminacyjnej
- e) Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy Autodrom Pomorze
- f) zespołu ds. marketingu

Zgodnie z postanowieniami § 18 regulaminu pracy: Pracodawca może wprowadzić pracę zmianową.

Zgodnie z postanowieniami § 22 regulaminu pracy: za pracę w porze nocnej uważa się pracę wykonywaną od godziny 22.00 do 6.00 dnia następnego



Zgodnie z postanowieniami § 23 ust. 1 regulaminu pracy: pracodawca prowadzi ewidencję i kontrolę czasu pracy.

- Zgodnie z postanowieniami rozdziału XIII regulaminu pracy PORD pt. Uprawnienia przysługujące osobom niepełnosprawnym (§ 52 - § 55), zawartymi w § 52 ust. 1: „Czas pracy pracowników - osoby niepełnosprawnej zaliczonej do lekkiego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo
 - zgodnie z postanowieniami § 52 ust.2 regulaminu pracy: czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zostanie skrócony do 7 godz. na dobę i 35 godzin tygodniowo.
 - zgodnie z postanowieniami § 52 ust.3 regulaminu pracy: osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych
 - zgodnie z postanowieniami § 52 ust.4 regulaminu pracy: wymiar czasu pracy obowiązuje od dnia następnego po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia o niepełnosprawności /.../ Regulamin pracy – wyciąg (§ 16 - § 23 i § 52 - § 55 i str. ostatnia) w zał. – zał. nr 2
- ❖ Zakres zmian dokonanych w regulaminie pracy, wprowadzonych zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku z dnia 30.08.2019r. , opisany został w informacji kierownika wydziału ds. kadrowo- płacowych. Informacje dot. zmian dokonanych 30.08.2019r. w zał. – zał. nr 3
- ❖ Ustalenia wskazują, że:
- ❖ W treści regulaminu pracy nie określono godzin rozpoczęcia i kończenia pracy w niedziele,
 - ❖ W treści regulaminu pracy nie wskazano na możliwość innego określania czasu pracy, jak czas pracy wskazany w § 52 rozdziału XIII regulaminu pracy PORD pt. Uprawnienia przysługujące osobom niepełnosprawnym,
 - ❖ W ustaleniach zawartych w § 17 ust. 1, gdzie wskazano zastrzeżenie dot. ust. 3 pkt 2, nie wskazano na zastrzeżenie dotyczące czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, określonego zgodnie z postanowieniami § 52 ust. 1 i 2 regulaminu pracy,
 - ❖ W ustaleniach zawartych w § 17 ust. 4 regulaminu pracy, dla grupy pracowników wskazanych w § 17 ust.3 pkt 1 - pracujących 8 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00, nie odniesiono się do zagadnienia ustalania rozkładu czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, sporządzania harmonogramu czasu pracy oraz trybu i terminów jego podawania do wiadomości pracowników.
- W PORD w Gdańsku obowiązuje regulamin wynagradzania pracowników PORD z dnia 5.07.2017r., ze zmianami z dnia 3.10.2018r., z dnia 18.12.2018r., z dnia 30.08.2019r. Wg zapisów z przedłożonych dokumentów, regulamin oraz aneks do regulaminu zostały uzgodnione ze związkami zawodowymi działającymi w PORD, w tym np. aneksem z dnia 3.10.2018r. dokonano zmiany zapisów regulaminu w § 19. III pkt 2. Nagrody okresowe, nadając mu brzmienie: warunkiem utworzenia funduszu jest osiągnięcie za okres, którego dotyczy tworzony fundusz wskaźnika rentowności nie niższego jak 4 %. Zgodnie z § 2 aneksu do regulaminu: pozostałe postanowienia regulaminu wynagradzania pozostają bez zmian.

2.2.2. Świadczenie pracy na podstawie stosunku pracy – wybrane zagadnienia.

- ✓ Poddano ocenie dokumentację osobową 11 n/w losowo wybranych pracowników. Ustalono w dniu 28.01. i 3.02.2020r., że:

Oddział w Gdańsku

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze [redacted] etatu na stanowisku [redacted]. [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : [redacted] z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie

- z dnia [redacted] r. i z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.
- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.
 - [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [redacted] z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. i z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.
 - [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r. w aktach: oświadczenie z dnia 2 [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. oraz z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy
 - [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r. w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową
 - [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska: [redacted] z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.
 - [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted], w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką

antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.

Oddział w Gdyni

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : [redacted] z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę od dnia [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted] w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy;

Ośrodka Doskonalenia Techniki Jazdy Autodrom Pomorze

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted] w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r., w aktach porozumienie stron zmieniające warunki pracy i płacy dotyczące stanowiska : [redacted] z dnia [redacted] r., w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy.

- [redacted] - zatrudniony na podstawie: umowy o pracę na okres próbny od dnia [redacted] r. do [redacted] r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku [redacted], umowy o pracę na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r. na ww. stanowisku pracy, kolejnej umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia [redacted] r. do [redacted] r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia [redacted] r. na stanowisku [redacted]h; w aktach znajduje się informacja o warunkach zatrudnienia z dnia [redacted] r. w aktach: oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z wewnętrzną polityką antymobbingową, oświadczenie z dnia [redacted] r. o zapoznaniu się pracownika z zagrożeniami i ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy

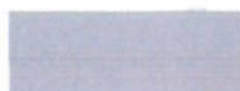
2.2.3. Czas pracy, wynagrodzenia za pracę – wybrane zagadnienia

Czas pracy osób niepełnosprawnych, w tym czas pracy w soboty wyznaczone do odpracowania .

Wg zapisów z wykazu osób zatrudnionych , pracę świadczy 11 osób niepełnosprawnych, w tym 3 osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności. Wykaz w zał. – zał. nr 4

Wg wyjaśnień kierownika wydziału ds. kadrowo- płacowych PORD z dnia 4.02.2020r., wydział ds. kadrowo- płacowych nie posiada informacji o niepełnosprawności P [redacted]. Informacja w zał. – zał. Nr 5

Ustalono w dniu 28.01.2020r., 3,11.02.2020r., że:



Wg przedłożonej dokumentacji, w przypadku pracowników niepełnosprawnych: [REDAKT], [REDAKT], [REDAKT] pracownicy ci występowali z wnioskami do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody na pracę w wymiarze 8 godz. na dobę, 40 godz. tygodniowo, zgody na pracę w godzinach nadliczbowych, w nocy.

W/w pracownicy posiadają zgody co najmniej od [REDAKT] r.

I tak, wg. aktualnych wniosków pracowników niepełnosprawnych przedłożonych inspektorowi pracy w dniu 28.01.2020r.:

- [REDAKT] – osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w dniu [REDAKT] r. uzyskała zgodę na pracę w wymiarze 8 godz. na dobę, 40 godz. tygodniowo oraz na pracę w nadgodzinach,
- [REDAKT] – osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w dniu [REDAKT] r. uzyskała zgodę na pracę w wymiarze 8 godz. na dobę, 40 godz. tygodniowo oraz na pracę w nadgodzinach
- [REDAKT] – osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w dniu [REDAKT] r. uzyskał zgodę na pracę w wymiarze 8 godz. na dobę oraz na pracę w nadgodzinach i pracę w godzinach nocnych,
- [REDAKT] – osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, w dniu [REDAKT] r. uzyskał zgodę na pracę w wymiarze 40 godz. tygodniowo oraz na pracę w nadgodzinach.

Kontrolą objęto dokumentację dotyczącą wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy z obowiązkiem odpracowania w wyznaczonej sobotę, w postaci: zarządzeń w tej sprawie, kart ewidencji czasu pracy pracowników niepełnosprawnych, harmonogramów czasu pracy pracowników niepełnosprawnych (zawierających godziny pracy pracowników od/do w danym dniu), jednostek PORD za okres od maja 2017r. do dnia kontroli. Przykładowe zarządzenie, zarządzenie dyrektora PORD w Gdańsku nr 97/2019 z dnia 22.10.2019r. w zał. – zał. nr 6

- Na dzień kontroli, tj. na dzień 28.01.2020r., 3, 11.02.2020r. ustalono, że:
 - zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku nr 97/2019 z dnia 22.10.2019r. w sprawie zmiany dnia pracy w miesiącu grudniu 2019r., tj. wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy z obowiązkiem odpracowania w wyznaczonej sobotę, postanowiono, że ustala się dzień wolny od pracy w dniu 24.12.2019r. (wtorek), ustala się sobotę w dniu 7.12.2019r., jako sobotę pracującą.
 - Kontrolą objęto dokumentację czasu pracy losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych w postaci: kart ewidencji czasu pracy za grudzień 2019r.
 - Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za grudzień 2019r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:

- Z karty [REDAKT] -

[REDAKT] w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5.12.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniach: 6 i 7.12.2019r., dni te wykazano jako dni nieobecności usprawiedliwionej płatnej.

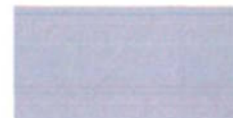
- Z karty: [REDAKT] -

[REDAKT] w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6.12.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 7.12.2019r., dzień ten wykazano jako dzień nieobecności usprawiedliwionej płatnej

- Z karty: [REDAKT] -

[REDAKT] w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracowała w dniach: 2, 3, 4.12.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, dni 5, 6.12.2019r. wykazano jako dni urlopu wypoczynkowego, w dniu 7.12.2019r., dzień ten wykazano jako dzień nieobecności usprawiedliwionej płatnej

- Z karty [REDAKT] -



w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6.12.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 7 .12.2019r. , dzień ten wykazano jako dzień wolny od pracy.

- Z karty: - osoba o lekkim stopniu niepełnosprawności

w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6.12.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 7 .12.2019r. , dzień ten wykazano jako dzień wolny od pracy usprawiedliwiony płatny .

- Z karty: - osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności,

w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6.12.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 7 .12.2019r. , dzień ten wykazano jako dzień wolny od pracy.

- Z karty: , , – dni grudnia 2019r. wykazano jako dni nieobecności z powodu choroby

- Z karty:

w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6,7.12.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę.

Ustalenia wskazują, że nie została przekroczona miesięczna norma czasu pracy, ustalono dla miesiąca grudnia 2019r. na 160 godz.

(to osoba , która nie została wykazana w wykazie osób niepełnosprawnych)

- zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku nr 42/2018 z dnia 16.03.2018r. w sprawie zmiany dni pracy w 2018r. , tj. wyznaczenia dodatkowych dnia wolnego od pracy z obowiązkiem odpracowania w wyznaczoną sobotę, postanowiono, że ustala się dni wolny od pracy:
 - w dniu 1.06.2018r. (piątek) , ustala się sobotę w dniu 9.06.2018r., jako sobotę pracującą.
 - w dniu 2.11.2018r. (piątek) , ustala się sobotę w dniu 17.11.2018r., jako sobotę pracującą.
 - w dniu 24.12.2018r. (poniedziałek) , ustala się sobotę w dniu 1.12.2018r., jako sobotę pracującą.
 - w dniu 31.12.2018r. (poniedziałek), ustala się sobotę w dniu 8.12.2018r., jako sobotę pracującą.
- Kontrolą objęto dokumentację czasu pracy losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych w postaci: kart ewidencji czasu pracy za czerwiec, listopad, grudzień 2018r.
- Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za czerwiec 2018r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:

❖ Z karty -

w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 5, 6, 7, 8.06.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 9 .06.2018r. , dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 7 godz. w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego

- ❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkuje obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018r.

❖ Z karty: -

w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 5, 6, 7, 8, 9.06.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 9 .06.2018r. , dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 8 godz. w godzinach: 7.00- 15.00

- ❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o lekkim stopniu niepełnosprawności z 40 godz. na 48 godziny.

(występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)

- ❖ Z karty: [REDACTED], osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności [REDACTED] w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracowała w dniach: 4, 5, 6, 7, 8, 9.06.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 9.06.2018r., dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 7 godz. w godzinach: 7.00- 14.00
 - ❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny,
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach 18,19.06.2018r. pracowała po 11 godzin, tj. pracowała w godzinach nadliczbowych w wymiarze 4 godz. dziennie ,
([REDACTED] występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 8/9.06.2018r. pracowała dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, tj. w dobie pracowniczej rozpoczętej w dniu 8.06.2018r. pracowała od 8.00 do 15.00 a następnie w dniu 9.06.2018r. pracowała od 7.00 do 8.00 (wg zapisów z karty w dniu 9.06.2018r. pracowała od 7.00 do 14.00)
- Przedłożono inspektorowi pracy wniosek o zgodę na rozpoczynanie pracy dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej , przechowywany w aktach osobowych [REDACTED]
- ❖ Z karty: [REDACTED], osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności [REDACTED] w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 6, 8, 9.06.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 5, 7.06.2019r., korzystała z urlopu wypoczynkowego
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach 18,19.06.2018r. pracowała po 12 godzin, tj. pracowała – wg zapisów - w godzinach nadliczbowych w wymiarze 4 godz. dziennie ,
([REDACTED] posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)
 - ❖ Z karty: [REDACTED], osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności [REDACTED] w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 5, 6, 7, 8, 9.06.2019r. w tym w dniach: 4, 5, 6, 7, 8.06.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 9.06.2018r., dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 12 godz., w godzinach: 5.00- 17.00, jako dzień w którym przepracował 4 godz. w godzinach nadliczbowych. Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w czerwcu 2018r. przepracował 172 godz.
 - ❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 52 godziny,
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 9.06.2018r. pracował 12 godzin, tj. pracował w godzinach nadliczbowych w wymiarze 4 godz. dziennie ,
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował nie mniej niż 8 godzin,
([REDACTED] posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)
 - ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,
 - ❖ Z karty [REDACTED], o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności - [REDACTED] w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 5, 6, 7, 8.06.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 9.06.2018r., dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 7 godz. w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego
 - ❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkuje obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018r.
 - ❖ Z karty: [REDACTED] – dni czerwca 2018r. wykazano jako dni nieobecności z powodu choroby
 - Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za listopad 2018r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:
 - ❖ Z karty [REDACTED] -

██████████ w tygodniu od 12.11 do 17.11.2018r., pracował w dniach: 13,16.11.2018r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniach : 14,15 i 17 .12.2019r. , tj. i w dniu 17.11.2018r., dni te wykazano jako dni nieobecności usprawiedliwionej płatnej .

❖ Z karty: ██████████ - osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

██████████ w tygodniu od 13.11 do 17.11.2018r., pracował w dniach pracy w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 17 .11.2018r. , dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 8 godz. w godzinach: 7.00- 15.00

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 17.11.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 48 godziny,

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)

❖ Ustalenia wskazują, że nie została przekroczona miesięczna norma czasu pracy, ustalono dla miesiąca listopada 2018r. na 160 godz.

❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

██████████ w tygodniu od 13.11 do 17.11.2018r., pracował w dniach: 14.11.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 13,15,16,17.11.2019r. , korzystała z urlopu wypoczynkowego

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 17.11.2018r. jako dzień pracy, skutkuje tym, że udzielono urlopu wypoczynkowego

(██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracowała po 8 godzin dziennie ,

❖ Z karty ██████████ , o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności -

██████████ w tygodniu od 13.11 do 17.11.2018r., pracował w dniach: 13.11.2019r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 17.11.2018r. , dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 7 godz., w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 17.11.2018r. jako dzień pracy, skutkuje tym, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkuje obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018r.

❖ Z karty: ██████████ , ██████████ , ██████████ – dni listopada 2018r. wykazano jako dni nieobecności z powodu choroby

➤ Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za grudzień 2018r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:

❖ Z karty ██████████ -

██████████ w tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., pracował w dniach: 3,4, 5, 8.12.2018r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniach : 6,7 .12.2018r. , dni te wykazano jako dni nieobecności usprawiedliwionej płatnej .

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 8.12.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny, że w sposób nieuprawniony pracował w wymiarze przekraczającym 35 godz. tydzień pracy.

❖ Ustalenia wskazują, że nie została przekroczona miesięczna norma czasu pracy, ustalono dla miesiąca grudnia 2018r.

❖ Z karty: ██████████ - osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności

██████████ w tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., pracował w dniach: 3,4, 5,6,7.12.2018r. w wymiarze po 8 godzin / dobę,

W tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., wykazano urlop wypoczynkowy w dniu 8.12.2018r. w wymiarze po 8 godzin / dobę,

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)



❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., pracował w dniach: 3,5,7.12.2018r. w wymiarze po 8 godzin / dobę,
 W tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., wykazano urlop wypoczynkowy w dniach 4, 6. 12 2018r. i w dniu 8.12.2018r. w wymiarze po 8 godzin / dobę,
 (██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty ██████████, o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności - w tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., pracował w dniach: 3,4, 5,6,7 8.12.2018r. w wymiarze po 7 godzin / dobę,

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 8.12.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny, że w sposób nieuprawniony pracował w wymiarze przekraczającym 35 godz. tydzień pracy.

❖ Ustalenia wskazują, że nie została przekroczona miesięczna norma czasu pracy, ustalono dla miesiąca grudnia 2018r.

❖ Z karty: ██████████ – dni grudnia 2018r. wykazano jako dni urlopu wypoczynkowego, w tym: w tygodniu od 3.12 do 8.12.2018r., wykazano urlop wypoczynkowy w dniach: 3,4, 5,6,7 8.12.2018r. w wymiarze po 8 godzin / dobę,

❖ Ustalenia wskazują, że dzień 24 i 31.12.2018r. wykazano jako dni wolne od pracy

❖ Ustalenia wskazują, że nie została przekroczona miesięczna norma czasu pracy, ustalono dla miesiąca grudnia 2018r. na 152 godz.

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty: ██████████ – dni grudnia 2018r. wykazano jako dni nieobecności z powodu choroby

➤ zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku nr 87/2017 z dnia 10.07.2017r. w sprawie zmiany dnia pracy w sierpniu 2017r. , tj. wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy z obowiązkiem odpracowania w wyznaczoną sobotę, postanowiono, że ustala się dzień wolny od pracy w dniu 14.08.2017r. (poniedziałek) , ustala się sobotę w dniu 26.08.2017r., jako sobotę pracującą.

➤ Kontrolą objęto dokumentację czasu pracy losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych w postaci: kart ewidencji czasu pracy za sierpień 2017r.

➤ Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za sierpień 2017r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:

❖ Z karty ██████████ -

██████████ w tygodniu od 21.08 do 26.08.2017r., pracował w dniach: 21,22,23,24,25.08.2017r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 26.08.2017r. , dzień ten wykazano jako dzień pracy w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 26.08.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkuje obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2017r.

❖ Z karty: ██████████ -

██████████ w tygodniu od 21.08 do 26.08.2017r., w dniach: 21,22,23,24,25,26.08.2017r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w tym w dniu 26.08.2017r. , korzystał z urlopu wypoczynkowego

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy , w zakresie w/ opisanym)



❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 21.08 do 26.08.2017r., pracowała w dniach: 25, 26.08.2017r., w dniu: 21,22,23.08.2017r., dni te wykazano jako dni pracy w których korzystała z urlopu wypoczynkowego

(██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 21.08 do 26.08.2017r., pracowała w dniach: 21,22,23,24,25,26.08.2017r.; dzień 26.08.2017r. wykazano jako dzień pracy w którym pracowała 8 godz. / dobę. Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w sierpniu 2017r. przepracowała normę czasu pracy: 176 godz.

(██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty: ██████████ osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 21.08 do 26.08.2017r., pracował w dniach: 21,22,23,24,25,26.08.2017r. w wymiarze po 8 godzin / dobę; dzień 26.08.2017r. wykazano jako dzień pracy w którym pracował 8 godz. / dobę, dni 7,8,9,10,11. 08.2017r. wykazano jako dni pracy w wymiarze 8 godz., w godzinach: 5.00- 13.00. Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w sierpniu 2017r. przepracował normę czasu pracy: 176 godz.

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 26.08.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 52 godziny

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował nie mniej niż 8 godzin,

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy w dniach 7,8,9,10,11. 08.2017r. pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

➤ zarządzeniem dyrektora PORD w Gdańsku nr 60/2017 z dnia 19.05.2017r. w sprawie zmiany dnia pracy w czerwcu 2017r., tj. wyznaczenia dodatkowego dnia wolnego od pracy z obowiązkiem odpracowania w wyznaczoną sobotę, postanowiono, że ustala się dzień wolny od pracy w dniu 16.06.2017r. (piątek), ustala się sobotę w dniu 3.06.2017r., jako sobotę pracującą.

➤ Kontrolą objęto dokumentację czasu pracy losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych w postaci: kart ewidencji czasu pracy za czerwiec 2017r.

➤ Wg zapisów z kart ewidencji czasu pracy za czerwiec 2017r. losowo wybranych pracowników niepełnosprawnych ustalono, że:

❖ Z karty ██████████ - ██████████ w tygodniu od 1.06 do 3.06.2017r., pracował w dniach: 2.06.2017r. w wymiarze 7 godzin / dobę, w dniu 1.06.2017r., dzień ten wykazano jako dzień pracy w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego; w dniu 3.06.2017r., dzień ten wykazano jako dzień nieobecności płatnej usprawiedliwionej

❖ Z karty: ██████████ - w tygodniu od 1.06 do 3.06.2017r., pracował w dniach: 1,2,3.06.2017r. w wymiarze 8 godzin / dobę. Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w czerwcu 2017r. przepracowała normę czasu pracy: 168 godz.

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 3.06.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 52 godziny,

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował nie mniej niż 8 godzin,

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 1.06 do 3.06.2017r., pracowała w dniach: 1,2,3.06.2017r. Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 3.06.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 54 godziny

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracowała nie mniej niż 8 godzin, (██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

❖ Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 1.06 do 3.06.2017r., pracowała w dniach: 1,2,3.06.2017r. w wymiarze 8 godzin / dobę. Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w czerwcu 2017r. przepracowała normę czasu pracy: 168 godz.

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 3.06.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 52 godziny,

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował nie mniej niż 8 godzin, (██████████ występowała z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

Z karty: ██████████, osoba o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ██████████ w tygodniu od 1.06 do 3.06.2017r., pracował w dniach: 1, 2.06.2017r. w wymiarze 8 godzin / dobę, dzień 3.06.2017r. wykazano jako dzień którym korzystał z urlopu wypoczynkowego

W dniach świadczenia pracy pracował w wymiarze 8 godz., w godzinach: 5.00- 13.00.

Wg zapisów z karty ewidencji godzin pracy, w czerwcu 2017r. wraz z urlopem przepracował normę czasu pracy: 168 godz.

❖ Ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 26.08.2017r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 52 godziny

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował 8 godzin,

❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,

(██████████ występował z wnioskiem do lekarza medycyny pracy o wyrażenie zgody, posiada zgodę lekarza medycyny pracy, w zakresie w/ opisanym)

❖ Dokonane ustalenia wskazują także, że w wyżej analizowanych przypadkach, w okresie do dnia 8.12.2018r.:

❖ zobowiązanie osób niepełnosprawnych do świadczenia pracy w soboty wyznaczone jako dni pracy, powodowało naruszanie przepisów o czasie pracy, w zakresie dotyczącym wymiaru tygodniowego czasu pracy osoby niepełnosprawnej a w przypadku wniosku o urlop wypoczynkowy na ten dzień - powodowało naruszanie przepisów o urlopiach wypoczynkowych,

❖ wyznaczenie soboty jako dnia pracy, skutkowało przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby niepełnosprawnej, np. osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42 godziny,

❖ W trakcie prowadzonej kontroli ustalono także, że w okresie objętym analizą, tj. w okresie roszczeniowym od dnia 1.01.2017r. do dnia 8.12.2018r.:

❖ wyznaczenie soboty jako dnia pracy, w przypadku wniosku pracownika niepełnosprawnego o udzielenie urlopu wypoczynkowego na ten dzień, skutkowało tym, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkowało obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za ten rok, np. Sternicki Roman w tygodniu od 4.06 do 9.06.2018r., pracował w dniach: 4, 5, 6, 7, 8.06.2018r. w wymiarze po 7 godzin / dobę, w dniu 9.06.2018r., dzień ten wykazano jako dzień pracy w wymiarze 7 godz. w którym korzystał z urlopu wypoczynkowego - ustalenia wskazują, że wyznaczenie dnia 9.06.2018r. jako dzień pracy, skutkuje przekroczeniem tygodniowego wymiaru czasu pracy osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z 35 godz. na 42

godziny, że w sposób nieuprawniony udzielono urlopu wypoczynkowego na dzień, który powinien być dniem wolnym od pracy, co skutkuje obniżeniem o 1 dzień wymiaru urlopu wypoczynkowego przysługującego za 2018r. -

na dzień zakończenia kontroli dokonano uzupełnień.

Wg przedłożonych dokumentów, dokonano analizy czasu pracy osób niepełnosprawnych za okres od dnia 1.01.2017r., w zakresie sposobu realizacji dni pracy wyznaczonych w soboty, w terminach – jak wyżej, stwierdzając nieprawidłowości w zakresie dotyczącym pracowników: [REDAKTOWANE]

[REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE] a następnie poinformowano pracowników o decyzji zwrócenia urlopu wypoczynkowego za te dni, w tym:

[REDAKTOWANE] – łącznie 2 dni, [REDAKTOWANE] – łącznie 2 dni, [REDAKTOWANE] – łącznie 2 dni
Pisma z dnia 4.02.2020r. w zał. – zał. nr 7

Wg wyjaśnień z dnia 11.02.2020r. przedłożonych przez kierownika wydziału ds. kadrowo – płacowych, osobami, które przyjmowały wnioski były pracownice wydziału ds. kadrowo – płacowych a osobą odpowiedzialną za powyższą nieprawidłowość jest [REDAKTOWANE] - kierownik wydziału ds. kadrowo – płacowych. Wyjaśnienia w zał. – zał. nr 8

Czas pracy pracowników technicznych, w tym czas pracy w niedziele.

Zgodnie z postanowieniami § 17 ust.3 pkt 1 regulaminu pracy: Pracownicy:

- a) wydziału egzaminowania
 - b) biura obsługi i planowania egzaminów w Gdańsku, w Gdyni
 - c) wydziału technicznej obsługi oddziału/jednostki,
- pracują 8 godzin na dobę pomiędzy 4.00 a 24.00 wg podstawowego systemu czasu pracy

Wg zapisów z wykazu osób zatrudnionych, w wydziale technicznej obsługi oddziału/jednostki, pracy świadczy 14 osób, w tym w Oddziale w Gdańsku – 8 osób, w Gdyni – 3 osoby. Wykaz w zał. – zał. nr 9

Kontrolą objęto dokumentację losowo wybranych 3 pracowników technicznych, w postaci: kart ewidencji czasu pracy, dotyczącą czasu pracy za losowo wybrane miesiące pracy, za okres od lipca 2017 do grudnia 2019r.

Ustalono w dniu 3,11.02.2020r., że:

- ❖ Z karty: [REDAKTOWANE], za listopad 2019r.
- ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował 8 godzin,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach świadczenia pracy: 12 do 15.12.2019r. oraz 25-29.12.2019r., pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 25.12.2019r. (poniedziałki) rozpoczynając pracę od godz. 5.00 pracował w godzinach pracy określonych dla niedzieli od godz. 6 do 6 dnia następnego, tj. pracował w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 25.12.2019r.
- ❖ Z karty: [REDAKTOWANE], za grudzień 2019r.
- ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował 8 godzin,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach świadczenia pracy: 2 do 7.12.2019r., 30.12.2019r., pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 2 i 30.12.2019r. (poniedziałki) rozpoczynając pracę od godz. 5.00 pracował w godzinach pracy określonych dla niedzieli od godz. 6 do 6 dnia następnego, tj. pracował w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 2.12.2019r. oraz w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 30.12.2019r.
- ❖ Z karty: [REDAKTOWANE], za grudzień 2019r.
- ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował 8 godzin,

- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach świadczenia pracy: 2 do 7.12.2019r., pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 2.12.2019r. (poniedziałki) rozpoczynając pracę od godz. 5.00 pracował w godzinach pracy określonych dla niedzieli od godz. 6 do 6 dnia następnego, tj. pracował w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 2.12.2019r.

❖ Z karty: [REDAKTED] -

[REDAKTED] w tygodniu od 2.12 do 7.12.2019r., pracował w dniach: 2, 3, 4, 5, 6.12.2019r. w wymiarze po 8 godzin / dobę, w dniu 7.12.2019r., dzień ten wykazano jako dzień wolny od pracy.

- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniach 23, 30 i 31.12.2019r. pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,

❖ Z karty: [REDAKTED], za czerwiec 2017r.

- ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował 8 godzin,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w każdym z dni świadczenia pracy pracował od 5.00, tj. w każdym z dni świadczenia pracy pracował w nocy, tj. pracował po 1 godzinie w nocy od 5.00 do 6.00,
- ❖ Ustalenia wskazują, że w dniu 5 i 26.06.2017r. (poniedziałki) rozpoczynając pracę od godz. 5.00 pracował w godzinach pracy określonych dla niedzieli od godz. 6 do 6 dnia następnego, tj. pracował w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 5.06.2017r. oraz w niedzielę od godz. 5 do 6.00. w dniu 26.06.2017r.

- Wg zapisów z list płac za miesiące poddane ocenie, w tym w zakresie analizowanych osób, ustalono w dniu 11.02.2020r., że:

- Naliczone wynagrodzenia przekazywano pracownikom w terminie określonym regulaminem pracy, regulaminem wynagradzania,
- w analizowanym przypadkach pracy w nocy, naliczane były wynagrodzenia za pracę w nocy
- wynagrodzenie za pracę wypłacono w wysokości co najmniej równej minimalnemu wynagrodzeniu, ustalonemu przez MRP i PS.

❖ Dokonane ustalenia wskazują, że w wyżej analizowanych przypadkach, pracy rozpoczynającej się w poniedziałki od godz. 5.00 :

- ❖ nie rozliczano w sposób określony dla pracy w niedzielę, określonej od godz. 6 do 6 dnia następnego, tj. pracy w niedzielę od godz. 5 do 6.00. np. w przypadku [REDAKTED] [REDAKTED] w dniu 5.06.2017r. oraz w dniu 26.06.2017r., [REDAKTED] w dniu 25.12.2019r. (poniedziałki)
- ❖ w wyżej analizowanych przypadkach, dla pracy rozpoczynającej się w poniedziałki od godz. 5.00 do godz. 6.00, do końca okresu rozliczeniowego nie udzielano dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę

❖ W trakcie prowadzonej kontroli ustalono także, że:

w wyżej analizowanych przypadkach, dla pracy rozpoczynającej się w poniedziałki od godz. 5.00 do godz. 6.00 nie naliczano dodatku do wynagrodzenia w wysokości określonej jak za pracę w godzinach nadliczbowych, za każdą godzinę pracy w niedzielę – na dzień zakończenia kontroli dokonano uzupełnień.

Wg przedłożonych dokumentów, dodatki do wynagrodzenia w wysokości określonej, jak za pracę w godzinach nadliczbowych, za każdą godzinę pracy w poniedziałki od godz. 5.00 do godz. 6.00, za okres przedawnienia roszczeń, tj. za okres od 1.01.2017r. do 31.12.2019r. naliczono łącznie 11 pracownikom, w kwocie ogółem 7472,42 zł., za razem: 390 godzin pracy w poniedziałki od godz. 5.00 do godz. 6.00, uznanych jako praca w niedzielę od godz. 5.00 do godz. 6.00. Wypłaty dodatków dokonano w dniu 4.02.2020r. w tym, np. [REDAKTED] – na kwotę ogółem [REDAKTED] zł., [REDAKTED] – na kwotę ogółem [REDAKTED] zł., [REDAKTED] – [REDAKTED] zł. Wykazy naliczeń oraz wniosek z dnia 28.01.2020r. w zał. – zał. nr 10

Wg wyjaśnień z dnia 11.02.2020r. przedłożonych przez kierownika wydziału ds. kadrowo – płacowych, osobami, które nie dokonywały naliczeń były pracownice wydziału ds. kadrowo –

placowych a osobą odpowiedzialną za powyższą nieprawidłowość jest [REDAKTOWANE] - kierownik wydziału ds. kadrowo – płacowych . Wyjaśnienia w zał. – zał. nr 7

Wg wyjaśnień złożonych ustnie do protokołu kontroli w dniu 11.02.2020r. przez kierownika wydziału ds. kadrowo – płacowych , pracownicy:

- a) wydziału egzaminowania
- b) biura obsługi i planowania egzaminów w Gdańsku, w Gdyni , nie świadczyli pracy w poniedziałki w godz. 4.00 do godz. 6.00, uznanych jako praca w niedziele od godz. 4.00 do godz. 6.00. , w tym w okresie objętym analizą, tj. w okresie od 1.01.2017r.

Czas uczestnictwa w szkoleniach pracowników, w tym pracowników technicznych, w tym zaliczanie czasu szkolenia do czasu pracy.

Wg postanowień art. 63 ust 1 pkt 1 ustawy z dnia 5.01.2011r. o kierujących pojazdami, egzaminator jest obowiązany corocznie uczestniczyć w 3 dniowych warsztatach doskonalenia zawodowego dla egzaminatorów.

Analizie poddano szkolenia organizowane w 2018 i 2019r. roku.

W oparciu o przedłożoną dokumentację ustalono w dniu 11, 17.02.2020r., że:

Wg planu szkolenia pracowników PORD szkolenia organizowano :

- W 2019r. szkolenia organizowano, m.in., w dniu 27.03.2019r.: od godz. 8.30 , z miejscem szkolenia: ODTJ Autodrom Pomorze – dla pracowników WDP i ODTJ oraz od godz. 8.00 , z miejscem szkolenia: PORD Gdańsk – dla pracowników administracji, biura obsługi i działu technicznego. Plan szkolenia, m.in., w dniu 27.03.2019r. w zał. – zał. nr 11

Wg zapisów z wybranych losowo list obecności za marzec 2019r. pracowników: jednostka Gdańsk – str. 5 (z początkowym nazwiskiem: [REDAKTOWANE]), techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: [REDAKTOWANE], pracownicy techniczni O/Gdynia, ustalono, że:

- ❖ Wg zapisów z listy obecności za marzec 2019r. pracowników technicznych O/Gdynia:
- ❖ [REDAKTOWANE] w dniu poprzedzającym dzień szkolenia pracował w godz. 14.00 – 22.00. Szkolenie rozpoczął po wypoczynku trwającym 10 godz., tj trwającym od 22.00 do 8.00. Pozostali pracownicy z listy obecności przed dniem szkolenia pracę kończyli najpóźniej o godz. 16.00 – [REDAKTOWANE].
- ❖ Wg zapisów z list obecności za marzec 2019r. pracowników: jednostka Gdańsk – str. 5 (z początkowym nazwiskiem: [REDAKTOWANE]), techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: [REDAKTOWANE], nie wskazano aby pracownicy z list obecności uczestniczyli w szkoleniu w dniu 27.03.2019r.
- ❖ Wg zapisów z listy obecności za marzec 2019r. pracowników: techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: [REDAKTOWANE]), ustalono, że:
- ❖ [REDAKTOWANE] w dniu 26.03.2019r. pracował w godz. 15.00 – 23.00. W dniu 27.03.2019r. pracował w godz. 9.00 – 17.00 Pracę w dniu 27.03.2019r. rozpoczął po wypoczynku trwającym 10 godz., tj trwającym od 23.00 do 9.00. Pozostali pracownicy z listy obecności przed dniem 27.03.2019r. pracę kończyli najpóźniej o godz. 16.00 – [REDAKTOWANE]. Lista obecności O/Gdynia w zał. – zał. nr 12
- Uczestnictwo egzaminatorów w warsztatach doskonalenia zawodowego w PORD Gdańsk, prowadzonych w dniach 27-29.03.2019r., w godz. 8.00 – 16.00, zaliczone zostało do czasu pracy, w tym np. [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE]
- Wymienieni pracownicy, wg zapisów z list obecności, ewidencji czasu pracy, przed dniem szkolenia pracę kończyli najpóźniej o godz. 14.00.
- ❖ [REDAKTOWANE], [REDAKTOWANE], w dniu poprzedzającym dzień szkolenia pracował w godz. 14.00 – 22.00. Szkolenie rozpoczął po wypoczynku trwającym 10 godz., tj. trwającym od 22.00 do 8.00.

- ❖ Ustalenia wskazują, że nie w każdym przypadku zapewniono pracownikom 11 godz. odpoczynek dobowy.
 - ❖ Ustalenia wskazują, że:
 - ❖ osobą odpowiedzialną za ustalanie godzin pracy pracowników: techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: ██████████), jest kierownik technicznej obsługi jednostki Gdańsk – ██████████;
 - ❖ osobą odpowiedzialną za ustalanie godzin pracy pracowników technicznych O/Gdynia (z początkowym nazwiskiem: ██████████), jest kierownik oddziału w Gdyni – ██████████
 - ❖ osobą odpowiedzialną za ustalanie godzin pracy egzaminatorów, jest kierownik biura obsługi i planowania egzaminów Gdańsk – ██████████
- W 2018r. szkolenia organizowano, m.in., w dniu 21.03.2018r.: od godz. 8.15 , dla pracowników administracji, biura obsługi, działu technicznego, instruktorów techniki jazdy - z miejscem szkolenia: PORD Gdańsk. Plan szkolenia w dniu 21.03.2018r. w zał. – zał. nr 13

Wg zapisów z wybranych losowo list obecności za marzec 2018r. pracowników: techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: ██████████), pracownicy techniczni O/Gdynia, ustalono, że:

- ❖ Wg zapisów z listy obecności za marzec 2018r. pracowników technicznych O/Gdynia:
 - ❖ ██████████ w dniu poprzedzającym dzień szkolenia pracował w godz. 15.00 – 23.00. Szkolenie rozpoczął po wypoczynku trwającym 9 godz. 15 min. , tj trwającym od 23.00 do 8.15.
Pozostali pracownicy z listy obecności przed dniem szkolenia pracę kończyli najpóźniej o godz. 16.00 – ██████████.
- Uczestnictwo egzaminatorów w warsztatach doskonalenia zawodowego w PORD Gdańsk, prowadzonych w dniach 21-23.03.2019r., w godz. 8.00 – 16.00, zaliczone zostało do czasu pracy, w tym np. ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████, ██████████,
- Wymienieni pracownicy, wg zapisów z list obecności, ewidencji czasu pracy, przed dniem szkolenia pracę kończyli najpóźniej o godz. 14.00.
- ❖ ██████████, ██████████, w dniu poprzedzającym dzień szkolenia pracował w godz. 14.00 – 22.00. Szkolenie rozpoczął po wypoczynku trwającym 10 godz., tj. trwającym od 22.00 do 8.00.
- ❖ Ustalenia wskazują, że nie w każdym przypadku zapewniono pracownikom 11 godz. odpoczynek dobowy.
 - ❖ Ustalenia wskazują, że:
 - ❖ osobą odpowiedzialną za ustalanie godzin pracy pracowników: techniczna obsługa jednostki Gdańsk (z początkowym nazwiskiem: ██████████), jest kierownik technicznej obsługi jednostki Gdańsk – ██████████
- W wyjaśnieniach z dnia 10.02.2020r. przedłożonych przez ██████████ - kierownika wydziału ds.kadrowo – płacowych, dotyczących realizacji warsztatów doskonalenia zawodowego w PORD Gdańsk, prowadzonych w dniach 27-29.03.2019r., w tym dla egzaminatorów, ██████████, m.in., wskazuje, że od egzaminatorów zatrudnionych w PORD pracodawca nie wymagał uczestnictwa w prowadzonych przez PORD warsztatach, że egzaminator jest zobligowany do corocznego uczestnictwa w warsztacie doskonalenia zawodowego. Egzaminator może uczestniczyć w warsztatach organizowanych przez jakikolwiek ośrodek ruchu drogowego i to do egzaminatora należy wybór sposobu wykonania ciężącego na nim obowiązku. ██████████, m.in., wskazuje, że w ocenie PORD ww. szkolenie nie powinno się zaliczać do czasu pracy. Wyjaśnienia z dnia 10.02.2020r. w zał. – zał. nr 14
- Kierownik wydziału ds. kadrowo – płacowych przedłożyła inspektorowi pracy:
- Dziennik zajęć z realizacji warsztatów doskonalenia zawodowego egzaminatorów - kursu prowadzonego w dniach 20-22.09.2019r. w PORD Gdańsk, w którym , m.in., uczestniczyli:

- ██████████, ██████████. Wg zapisów z ewidencji godzin czasu pracy ██████████, ██████████, czas szkolenia w dniach: 21-22.09.2019r. nie został zaliczony do czasu pracy,
- Dziennik zajęć z realizacji warsztatów doskonalenia zawodowego egzaminatorów - kursu prowadzonego w dniach 14-16.12.2018r. w PORD Gdańsk, w którym, m.in., uczestniczył ██████████.

2.3. Umowy cywilnoprawne – umowy zlecenia.

- ✓ W trakcie obecnie prowadzonej kontroli, w dniu: 3, 11.02.2020r., ocenie poddano umowy zlecenia losowo wybrane 4 osoby, z grupy osób zatrudnianych na podstawie umowy zlecenia, na dzień rozpoczęcia kontroli, tj. umowy:
- ✓ Umowę zlecenie nr 11/2020r zawartą w dniu 9.01.2020r. przez zamawiającego z ██████████ na okres od 9.01.2020r. do 31.12.2020r. na wykonanie prac w zakresie: prowadzenie zajęć teoretycznych na kursie kandydatów na egzaminatorów, za – wskazanym w udziale w egzaminach państwowych kończących kursy podstawowe oraz specjalistyczne /.../, za – wskazanym w pktcie IV umowy - wynagrodzeniem w kwocie: 200,00 zł. brutto za każdy udział w egzaminie, trwającym do 90 min, oraz w kwocie: 40,00 zł. brutto za każde dodatkowe 30 min. Wg zapisów z ZUS P ZZA, zgłoszona do ubezpieczeń z datą 14.01.2020r., od dnia 9.01.2020r., kod ubezpieczenia: 0411 00.
- ✓ Umowę zlecenie nr 23/2020r zawartą w dniu 24.01.2020r. przez zamawiającego z ██████████ na okres od 24.01.2020r. do 31.12.2020r. na wykonanie prac w zakresie: prowadzenie zajęć teoretycznych na kursach /.../, za – wskazanym w pktcie IV umowy - wynagrodzeniem w kwocie: 70,00 zł. brutto za godzinę prowadzonego szkolenia. Wg zapisów z ZUS P ZZA, zgłoszona do ubezpieczeń z datą 31.01.2020r., od dnia 24.01.2020r., kod ubezpieczenia: 0411 00.
- ✓ Umowę zlecenie nr 2/2020r zawartą w dniu 3.01.2020r. przez zamawiającego z ██████████ na okres od 4.01.2020r. do 31.12.2020r. na wykonanie prac w zakresie: prowadzenie zajęć teoretycznych na kursie kandydatów na egzaminatorów, za – wskazanym w pktcie IV umowy - wynagrodzeniem w kwocie: 45,00 zł. brutto za godzinę prowadzonego szkolenia. Wg zapisów z ZUS P ZZA, zgłoszona do ubezpieczeń z datą 8.01.2020r., od dnia 3.01.2020r., kod ubezpieczenia: 0411 00.
- ✓ Umowę zlecenie nr 27/2020r zawartą w dniu 24.01.2020r. przez zamawiającego z ██████████ na okres od 25.01.2020r. do 31.12.2020r. na wykonanie prac w zakresie: prowadzenie szkoleń i kursów, za – wskazanym w pktcie IV umowy - wynagrodzeniem w kwocie: 45,00 zł. brutto za godzinę prowadzonego szkolenia. Wg zapisów z ZUS P ZUA, zgłoszony do ubezpieczeń z datą 31.01.2020r., od dnia 25.01.2020r., kod ubezpieczenia: 0411 00.
- W przypadku każdej z analizowanych w/w umów, pktcie V umowy zawarto ustalenie, że liczba przepracowanych godzin w danym miesiącu wskazywana jest w karcie ewidencji godzin wykonywania umowy zlecenie - czas wykonywania usługi w danym miesiącu, zapisywany jest w ewidencji liczby godzin wykonywania zlecenia za miesiąc a fakt wykonania usługi w tym czasie, potwierdzany jest podpisem zleceniobiorcy i zleceniodawcy
- W rachunku rozliczeniowym wskazywana jest kwota naliczonego wynagrodzenia.
- W przypadku każdej z analizowanych w/w umów, w pktcie VI umowy zawarto ustalenie, że wynagrodzenia wypłacane są raz w miesiącu, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po dniu w którym zleceniobiorca przedłożył rachunek.
- W przypadku każdej z analizowanych umów zlecenie, umowa jest podpisana przez zainteresowane strony.

- Dokonane ustalenia nie wskazują, aby charakter pracy świadczonej w ramach wyżej analizowanych umów, był niezgodny z rodzajem zawartej umowy, wolą stron wyrażoną podpisami na analizowanych umowach, wolą stron wyrażoną w rachunkach rozliczeniowych.
- Dokonane ustalenia wskazują, że przyjmującym zlecenie na podstawie umów zlecenie poddanych analizie, naliczane jest wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynikająca z wysokości minimalnej stawki godzinowej – zgodnie z przepisami ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, że ww. wynagrodzenia wypłacane są raz w miesiącu.

2.4. Formularz ZUS –IWA.

- Formularz ZUS –IWA za 2019r. pracodawca wypełnił w dniu 30.01.2020r. Formularz (kopia) w zał. – zał. Nr 15

W dniu 11.02.2020r. :

- Dokonano sprawdzenia danych zamieszczanych w druku ZUS – IWA.
- Poddano ocenie dokumenty źródłowe stanowiące podstawę zestawienia danych do ustalenia kategorii ryzyka dla płatnika składki, do części IV druku ZUS – IWA.

I tak:

- * Liczba ubezpieczonych - 113,
- * Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy - 4,
- * Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ciężkich, śmiertelnych - 0,
- * Liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia - 0.
- ✓ Prowadzony jest rejestr wypadków przy pracy.
- ✓ Nie stwierdzono rozbieżności zapisów, z rejestru i druku ZUS – IWA.
- * Pracodawca dokonał naliczenia liczby ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego.
 - W zakresie informacji zawartych w druku ZUS – IWA nieprawidłowości nie stwierdzono.

2.5. Inne zagadnienia

Ustalono w dniu 11, 17.02.2020r., że:

- * Wg zapisów z okazanego zaświadczenia szkolenia okresowego bhp dla pracodawców:
- * [redacted] odbyła szkolenie bhp dla pracodawców, potwierdzone zaświadczeniem z dnia 6.05.2015r., zorganizowanym przez Biuro Usług BHP D. Dębska, z siedzibą w Gdańsku
- * [redacted] odbyła szkolenie bhp dla pracodawców, potwierdzone zaświadczeniem z dnia 12.10.2018r., zorganizowanym przez Ośrodek Szkolenia LEGAL, z siedzibą w Gdańsku
- * usługi z zakresu medycyny pracy realizuje lekarz medycyny pracy w ramach umowy zawartej z podmiotem: Gdański Ośrodek Medycyny Pracy, z siedzibą w Gdańsku (nr rej. 000 000 199032.)
- ❖ Wg oświadczenia kierownika wydziału ds. kadrowo - płacowych z 27.01.2020r., wszyscy pracownicy posiadają aktualne badania okresowe,
- ❖ Wg oświadczenia specjalisty ds. bhp, wszyscy pracownicy, oprócz [redacted] i [redacted], posiadają aktualne szkolenia w zakresie bhp. [redacted] i [redacted] przebywają na długotrwałych zwolnieniach lekarskich a obowiązek poddania się aktualnemu szkoleniu bhp, termin szkolenia bhp upłynął w trakcie trwającego zwolnienia lekarskiego.
- ❖ Wg ustaleń:
- ❖ [redacted] przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie od dnia [redacted]

- ❖ [redacted] na długotrwałym zwolnieniu lekarskim od dnia [redacted] r. (świadczanie rehabilitacyjne – do dnia [redacted])
- ❖ Na dzień zakończenia kontroli, nie uległ zmianie stan faktyczny w zakresie dotyczącym ustalonych nieprawidłowości, wykazanych w niniejszym protokole kontroli.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: 2.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(*) załącznik(i) nr 16 do protokołu.

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

(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:

6. W czasie kontroli udzielono/nie **udzielono**^(*) porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 4,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~^(*) załączników: 16, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Lista obecności ze spotkania w dniu 21.01.2020r.,

Załącznik nr 2. Regulamin pracy – wyciąg (§ 16 - § 23 i § 52 - § 55 i str. ostatnia)

Załącznik nr 3. Informacje dot. zmian dokonanych 30.08.2019r.

Załącznik nr 4. wykaz zatrudnionych osób niepełnosprawnych,

Załącznik nr 5. informacja z dnia 4.02.2020r., dot. niepełnosprawności Pana [redacted]

Załącznik nr 6. zarządzenie, zarządzenie dyrektora PORD w Gdańsku nr 97/2019 z dnia 22.10.2019r.

Załącznik nr 7. Pisma z dnia 4.02.2020r. do: [redacted]

Załącznik nr 8. Wyjaśnienia z dnia 11.02.2020r. [redacted] - kierownik wydziału ds. kadrowo – płacowych

Załącznik nr 9. wykaz osób zatrudnionych, w wydziale technicznej obsługi oddziału/jednostki,

Załącznik nr 10. Wykazy naliczeń oraz wniosek z dnia 28.01.2020r.

Załącznik nr 11. Plan szkolenia w dniu 21.03.2018r.

Załącznik nr 12. Lista obecności O/Gdynia za marzec 2019r.

Załącznik nr 13. Plan szkolenia w dniu 21.03.2018r.

Załącznik nr 14. Wyjaśnienia z dnia 10.02.2020r. przedłożone przez kierownika wydziału ds.kadrowo – płacowych

Załącznik nr 15. Formularz ZUS –IWA za 2019r.

Załącznik nr 16. Wykaz poleceń wydanych w czasie kontroli

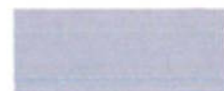
(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

[redacted] kierownika wydziału ds.kadrowo - płacowych

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień



.....

 Na tym protokół zakończono.

Gdańsk, dnia 18.02.2020

.....

 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 18.02.2020 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

.....

 (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 18.02.2020
 Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

W wyniku uwzględnienia zazalenia 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



(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)



Gdańsk, 18.02.2020r.

(miejsce i data podpisania protokołu)

(⁽¹⁾) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(⁽²⁾) – niepotrzebne skreślić

[ZP]

PODMORSKI OŚRODEK
RUCHU DROGOWEGO W GDANSKU
80-067 Gdańsk, ul. Równa 19/21
58 300 15 00 pord@pard.pl
NIP 584 22 64 707, REGON 191474505