

Nr rej. 020131-53-K044-Pt/22

## PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

innego podmiotu<sup>(\*)</sup>

wydzielonej jednostki organizacyjnej:  pracodawcy<sup>(\*)</sup>

przedsiębiorcy niebędącego  
pracodawcą<sup>(\*)</sup>

**REGON:** 00137317000000

**NIP:** 5541103205

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614)

**Nadinspektor Pracy - Magdalena Araczevska**

**Starszy Inspektor Pracy - Piotr Orliński**

*(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)*

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

**DOM POMOCY SPOŁECZNEJ W BOŻENKOWIE**

*(nazwa podmiotu kontrolowanego)*

**86-031 OSIELSKO, BOŻENKOWO, UL. NADRZECZNA 1**

*(adres podmiotu kontrolowanego)*

*(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*)</sup>*

*(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)<sup>(\*)</sup>*

**Izabela Sut**

*(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)*

**Dyrektor DPS**

*(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)<sup>(\*)</sup>*

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: ;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 07.2022 r.

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

24,28.11; 1,2,8,9.12.2022 r.

*(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)*

Liczba:pracujących: 48, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 48, w tym kobiet: 36, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 2014 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 2014 r. W wyniku tej kontroli inspektor pracy wystosował wystąpienie nr rej.:02111-5317-Ws01/14 zawierające 5 wniosków. Z uwagi na upływ czasu (8 lat) oraz zmiany organizacyjne w Domu Pomocy Społecznej w Bożenkowie inspektor pracy odstąpił od oceny stopnia realizacji tych wniosków.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Kontrolą objęto przestrzeganie przez pracodawcę wybranych zagadnień z zakresu prawnej ochrony stosunku pracy, legalności zatrudniania oraz technicznego bezpieczeństwa pracy w szczególności

- nawiązywanie/rozwiązywanie stosunku pracy
- czas pracy
- wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia pieniężne związane z pracą
- urlopy wypoczynkowe
- przygotowanie pracowników do pracy (profilaktyczne badania lekarskie/szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy)
- maszyny i urządzenia techniczne
- ocena ryzyka zawodowego

Kontrolę rozpoczęto 24.11.2022 r. po okazaniu legitymacji służbowej. Dyrektora DPS Izabelę Sut poinformowano o zakresie i tematyce kontroli.

W kontrolowanym podmiocie działa organizacja związkowa – Związek Zawodowy Pracowników DPS Bożenkowo – przedstawiciele organizacji związkowej zostali powiadomieni przez dyrektora DPS o toczącym się postępowaniu kontrolnym organów inspekcji pracy. Do zakończenia kontroli nikt z organizacji związkowej nie skontaktował się z inspektorem pracy.

## **PRAWNA OCHRONA STOSUNKU PRACY**

### **II. Informacje ogólne**

Dom Pomocy Społecznej w Bożenkowie jest jednostką organizacyjną Powiatu Bydgoskiego w ramach realizacji zadań własnych. Dyrektora wyłonionego w ramach konkursu powołuje Zarząd Powiatu Bydgoskiego. Uchwałą nr 464/2022 Zarządu Powiatu Bydgoskiego z dnia 11 kwietnia 2022 r. zatrudniono p. Izabelę Sut na stanowisko dyrektora DPS w Bożenkowie od dnia 29.07.2022 r. do dnia 28.01.2023 r.

Okazano regulamin organizacyjny DPS w Bożenkowie. W okresie przyjętym do kontroli, tj. od sierpnia 2022 r. nastąpiły zmiany regulaminu organizacyjnego, tj.:

- do 30.08.2022 r. obowiązywał regulamin organizacyjny DPS w Bożenkowie wprowadzony uchwałą Zarządu Powiatu Bydgoskiego z dnia 4 marca 2008 r. (uchwała nr 78/2008) wraz ze zmianami z 2017 r. (uchwała 78/2017 oraz nr 344/2017) oraz zmianami z 2020 r. (uchwała nr 139/2020).
- od 01.09.2022 r. do 31.10.2022 r. obowiązywał regulamin organizacyjny DPS w Bożenkowie wprowadzony Uchwałą Zarządu Powiatu Bydgoskiego z dnia 30 sierpnia 2022 r. nr 504/2022
- od 01.11.2022 r. obowiązuje regulamin organizacyjny DPS w Bożenkowie wprowadzony Uchwałą Zarządu Powiatu Bydgoskiego z dnia 26 października 2022 r. nr 530/2022

Z w/wym regulaminu organizacyjnych wynika przede wszystkim zmiana struktury organizacyjnej DPS w Bożenkowie, tj.:

- regulamin obowiązujący do 30.08.2022 r. zakładał podległość pod dyrektora DPS:
  - działu opiekuńczo-terapeutycznego:
    - pion opiekuńczo-terapeutyczny (pielęgniarki, opiekunowie, pracownik socjalny, specjalista ds. medycznych, specjalista ds. rewalidacji, specjalista ds. terapii ruchem, instruktor terapii zajęciowej, technik fizjoterapii, psycholog, kapelan) oraz
    - pion pomocniczy i obsługi (kuchmistrz – szef kuchni, kucharz, pomoc kuchenna, pokojowe, pracznka-pokojowa)
  - dział finansowo-administracyjny (Główny księgowy):
    - pion administracyjny (st. administrator, kierowca – robotnik gospodarczy, rzemieślnik, magazynier-pokojowa)
    - pion finansowy (st. inspektor ds. finansowych)
- regulamin obowiązujący od 01.09.2022 r. do 30.10.2022 r. zakładał podległość pod dyrektora DPS:
  - dział terapeutyczno – opiekuńczy:
    - kierownik:
      - pielęgniarki, opiekunowie, instruktorzy terapii, psycholog, pracownik socjalny, kapelan
  - dział administracyjno - gospodarczy:
    - kierownik:
      - stanowisko ds. gospodarczych i obsługi
      - zespół ds. żywienia
  - dział finansowo-księgowy:
    - kierownik (główny księgowy)
      - stanowisko ds. finansowo-księgowych

- regulamin obowiązujący od 01.11.2022 r. zakłada podległość pod dyrektora DPS:
  - dział terapeutyczno-opiekuńczy:
    - kierownik
      - pielęgniarka, opiekunowie, instruktorzy terapii, psycholog, pracownik socjalny, fizjoterapeuta, kapelan
  - dział finansowo – organizacyjny:
    - kierownik (główny księgowy)
      - stanowisko ds. finansowo-księgowych
      - stanowiska ds. administracyjnych
      - stanowiska ds. gospodarczych i obsługi
      - zespół ds. żywienia.

### **III. wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy.**

W kontrolowanym podmiocie obowiązuje regulamin pracy oraz regulamin wynagradzania. Ocenie pod względem formalno-prawnych poddano te dwa wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy.

- regulamin pracy – w kontrolowanym podmiocie obowiązują dwa systemy czasu pracy:
  - podstawowy – 8 godzin na dobę/przeciętnie 40 godzin w tygodniu w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy – rozkład czasu pracy 7:00 – 15:00
  - równoważny – przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w przyjętym trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym czasu pracy – pracodawca nie/powiadomił właściwego okręgowego inspektora pracy o wprowadzeniu wydłużonego trzymiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy – dla pracowników pracujących w równoważnym systemie czasu pracy kierownik działu opracowuje rozkład czasu pracy obejmujący poszczególne okresy miesięczne w danym okresie rozliczeniowym. Rozkład czasu pracy pracownicy otrzymują w formie pisemnej co najmniej na jeden tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład . Wprowadzono następujące rozkłady czasu pracy:
    - 7:00 – 15:00
    - 7:00 – 19:00
    - 11:00 – 19:00
    - 19:00 – 7:00
- a dla pracowników kuchni:
  - 7:30 – 19:30
  - 6:30 – 18:30
  - 7:00 – 19:00
  - 07:00 -15:00

- 6:30 - 14:30

Pracodawca opracował również Wewnętrzną politykę antymobbingową Domu Pomocy Społecznej w Bożenkowie.

### **III/. stosunek pracy – akta osobowe**

Obecnie w DPS w Bożenkowie zatrudnionych na 48 pracowników w tym dwoje pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy (kapelan 0,13 etatu, rzemieślnik – ½ etatu). Kontroli poddano 18 akt osobowych pracowników w tym trojga pracowników będących w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto w okresie ostatnich trzech miesięcy rozwiązano stosunek z jednym pracownikiem. Akta osobowe zatrudnionych pracowników są przechowywane w zamkniętej szafie w sposób zabezpieczający je przed uszkodzeniem.

#### **➤ rozwiązanie stosunku pracy**

W okresie przyjętym do kontroli, tj. od lipca 2022 r. rozwiązano stosunek pracy z jednym pracownikiem – ██████████ (okres zatrudnienia 15.10.1991 r. – 30.09.2022 r.). Umowa o pracę została rozwiązano w trybie porozumienia stron z inicjatywy pracownika – wniosek pracownika z 05.09.2022 r. na rozwiązanie stosunku pracy 30.09.2022 r. Wydano świadectwo pracy 30.09.2022 r. Z wydanego świadectwa pracy wynika, że w 2022 r. pracownica wykorzystowała 112 godzin urlopu wypoczynkowego. Za okres zatrudnienia w 2022 r. pracownica miała prawo do  $9/12 \times 26 \text{ dni} = 19,5 - 20 \text{ dni} \times 8 \text{ godz.} = 160$ . Pracodawca naliczył i wypłacił ekwiwalent pieniężny za 6 dni (48 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za okres zatrudnienia w wysokości 2173,92 zł brutto.

#### **➤ nawiązanie stosunku pracy – akta osobowe.**

W okresie przyjętym do kontroli nawiązano stosunek pracy z pięciorgiem pracowników. Okazano akta osobowe, ustalono co następuje:

1. ██████████ – zatrudniona od 01.10.2022 r. do 31.03.2023 r. na stanowisku opiekun medyczny w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3994 zł brutto. Pracownica uzyskała zaświadczenie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku 29.09.2022 r. a szkolenie wstępne bhp instruktaz ogólny odbyła 03.10.2022 r. *W karcie szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp brak jest daty szkolenia na stanowisku pracy.* Szkolenie to przeprowadziła ██████████
2. ██████████ – zatrudniona od 26.09.2022 r. do 31.03.2023 r. na stanowisku instruktor terapii zajęciowej w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3936 zł brutto. Szkolenie wstępne bhp instruktaz ogólny pracownica odbyła 27.09.2022 r. a szkolenie na stanowisku pracy 26-27.09.2022 r. – szkolenie przeprowadziła ██████████ –

Kierownik Działu Opiekuńczo-Terapeutycznego – szkolenie okresowe bhp dla osób kierujących pracownikami z 2021 r.; profilaktyczne badania lekarskie pracownica odbyła 26.09.2022 r.

3. ██████████ – zatrudniona od 26.09.2022 r. do 31.03.2023 r. na stanowisku instruktor terapii zajęciowej w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3936 zł brutto. Szkolenie wstępne bhp instruktaż ogólny pracownica odbyła 27.09.2022 r. a szkolenie na stanowisku pracy 26-27.09.2022 r. – szkolenie przeprowadziła ██████████ – Kierownik Działu Opiekuńczo-Terapeutycznego – szkolenie okresowe bhp dla osób kierujących pracownikami z 2021 r.; profilaktyczne badania lekarskie pracownica odbyła 26.09.2022 r.

4. ██████████ – zatrudniona od 17.10.2022 r. do 30.04.2023 r. na stanowisku Kierownika Działu Terapeutyczno-Opiekuńczego w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5650 zł brutto + dodatek funkcyjny 800 zł brutto. Szkolenie wstępne bhp instruktaż ogólny pracownica odbyła 17.10.2022 r. a szkolenie na stanowisku pracy 17-18.10.2022 r. Szkolenie przeprowadziła ██████████. *W karcie szkolenia wstępnego w części instruktażu stanowiskowego brakuje:*

- a. określenia stanowiska, na którym pracownica odbyła szkolenie
- b. imienia i nazwiska przeprowadzającego instruktaż
- c. określenia pracownika szkolonego

Profilaktyczne badania lekarskie pracownica odbyła 13.10.2022 r.

5. ██████████ – zatrudniona od 01.10.2022 r. do 31.03.2023 r. na stanowisku opiekuna w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3936 zł brutto. Szkolenie wstępne bhp instruktaż ogólny odbyła 03.10.2022 r. a szkolenie na stanowisku pracy 3,4.10.2022 r. – szkolenie przeprowadziła ██████████. Profilaktyczne badania lekarskie pracownica odbyła 03.10.2022 r.

6. ██████████ – pracownica została w trybie art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych z dniem 19.09.2022 r. przeniesiona z Urzędu Gminy w Sicienku do Domu Pomocy Społecznej w Bożenkowie. 19.09.2022 r. potwierdzono warunki pracy i płacy w formie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 5750 zł brutto + dodatek funkcyjny – 900 zł brutto na stanowisku głównej księgowej. Pracownica odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bhp na stanowisku pracy (19-20.09.2022 r.) oraz instruktaż ogólny (19.09.2022 r.) oraz jednocześnie 19-20.09.2022 r. szkolenie okresowe w dziedzinie bhp dla osób kierujących pracownikami w formie samokształcenia kierowanego. Pracownica odbyła również wstępne profilaktyczne badania lekarskie.

Kontroli poddano również 10 akt osobowych pracowników, ustalono co następuje:

1. ██████████ – zatrudniona od 09.05.2018 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku pokojowa - praczka w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3446

zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 05.05.2024 r.

2. ██████████ – zatrudniona od 1997 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku pokojowa w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3446 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 31.03.2024 r.
3. ██████████ – zatrudniona od 2014 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku pokojowa w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3446 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 29.06.2025 r.
4. ██████████ – zatrudniona od 2018 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku pokojowa w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3446 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 22.07.2024 r.
5. ██████████ – zatrudniona od 2008 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku kucharz w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3749 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 13.05.2023 r.
6. ██████████ – zatrudniona od 2004 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku kucharz w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3749 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 05.01.2023 r.
7. ██████████ – zatrudniona od 2006 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku pomoc kuchenna w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3446 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 25.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 27.10.2024 r.
8. ██████████ – zatrudniony od 1997 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku kierowca/pracownik gospodarczy w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3651 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 01.06.2023 r. badania profilaktyczne przeprowadzone w czerwcu 2022 r. z uwagi na orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności) – badania profilaktyczne dla kierowcy kat B, praca do 3 m – przeciwwskazania praca powyżej 3 m.
9. ██████████ – zatrudniony od 1990 r. obecnie na czas nieokreślony na stanowisku rzemieślnik w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem 3518 zł brutto. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 25.06.2021 r. – profilaktyczne badania lekarskie ważne do 17.12.2022 r. – świadectwo kwalifikacyjne „E” – eksploatacja grupa 1 ( urządzenia instalacji i sieci elektroenergetyczne wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i używające energię elektryczną: urządzenia, instalacje i sieci

elektroenergetyczne do napięcia nie wyższego niż 1kV; zespoły prądowców o mocy powyżej 50kV; aparatura kontrolno-pomiarowa oraz urządzenia i instalacje automatycznej regulacji, sterowania i zabezpieczeń urządzeń i instalacji wymienionych w pkt. jw.- ważne do 14.05.2019 r.

10. ██████████ – zatrudniony ponownie 15.07.2022 r. na czas nieokreślony na ½ etatu na stanowisku rzemieślnik z wynagrodzeniem 1826 zł brutto – pracownik z dniem 15.07.2022 r. rozwiązał stosunek pracy w drodze porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Szkolenie okresowe bhp na stanowiskach robotniczych z 18.06.2021 r. – *profilaktyczne badania lekarskie ważne do 15.10.2022 r. W aktach osobowych notatka kierownika działu administracyjno-gospodarczego ██████████ o braku skierowania na profilaktyczne okresowe badania lekarskie.*

- **pracownicy, którym w okresie od lipca 2022 r. do dnia kontroli zmieniono warunki pracy.**

W sierpniu 2022 r. z trojgiem pracowników DPS w Bożenkowie zawarto porozumienie zmieniające w części dotyczącej stanowiska oraz wysokości wynagrodzenia za pracę. Dotyczyło to:

1. ██████████ – do 31.08.2022 r. zatrudniona na stanowisku pracznka – pokojowa. 31.08.2022 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy w części stanowiska pracy a co za tym idzie również wynagrodzenia na opiekuna z wynagrodzeniem 3936 zł brutto od 01.09.2022 r. Pracownica 5.09.2022 r. oraz 07.09.2022 r. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bhp instruktaz stanowiskowy na stanowisku opiekun – szkolenie przeprowadziła Kierownik Działu Opiekuńczo-Terapeutycznego ██████████ – szkolenie okresowe dla osób kierujących pracownikami z 2021 r. *Profilaktyczne badania lekarskie na stanowisku opiekun pracownica odbyła 29.09.2022 r. – tj. pracownica od 01.09.2022 r. do 28.09.2022 r. była dopuszczana do pracy na stanowisku opiekun bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich.*

*W aktach osobowych pracownika karta B-72 znajduje się pismo z 06.10.2022 r. o czasowym przeniesieniu pracownika do pracy na stanowisku kucharz w trybie art. 42 § 4 kp na okres od 06.10.-17.10.2022 r. – na czas przeniesienia pracownika nie została poddano szkoleniu wstępnemu na stanowisku pracy kucharz ani też profilaktycznym badaniom lekarskim.*

2. ██████████ – do 31.08.2022 r. zatrudniona na stanowisku magazynier-pokojowa. 31.08.2022 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy w części stanowiska pracy a co za tym idzie również wynagrodzenia na opiekuna z wynagrodzeniem 3936 zł brutto. Pracownica 05 i 06.09.2022 r. odbyła szkolenie wstępne w dziedzinie bhp instruktaz stanowiskowi na stanowisku opiekun – szkolenie przeprowadziła Kierownik Działu Opiekuńczo-Terapeutycznego ██████████ – szkolenie okresowe dla osób kierujących pracownikami z 2021 r. *Profilaktyczne badania lekarskie na stanowisku opiekun*



pracownica odbyła 03.11.2022 r. – tj. pracownica od 01.09.2022 r. do 03.11.2022 r. była dopuszczana do pracy na stanowisku opiekun bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich.

W aktach osobowych pracownika karta B-68 znajduje się pismo z 06.10.2022 r. o czasowym przeniesieniu pracownika do pracy na stanowisku kucharz w trybie art. 42 § 4 kp na okres od 06.10.-17.10.2022 r. – na czas przeniesienia pracownika nie została poddano szkoleniu wstępnemu na stanowisku pracy kucharz ani też profilaktycznym badaniom lekarskim.

3. ██████████ – do 31.08.2022 r. zatrudniony na stanowisku kucharz. 31.08.2022 r. zawarto porozumienie zmieniające warunki pracy w części stanowiska pracy a co za tym idzie również wynagrodzenia na opiekuna z wynagrodzeniem 3936 zł brutto. Pracownik 01.09.2022 r. złożył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia – 3 miesiące. Ustalono, że od 01.09.2022 r. ██████████ w drodze porozumienia stron zostały zmienione warunki pracy i płacy z kucharz na opiekun. Z harmonogramu pracy opiekunów wynika, że na wrzesień 2022 r. został dla pracownika ustalony rozkład czasu pracy i 01.09.2022 r. pracownik wykonywał pracę na stanowisku opiekun od godz. 7:30 – 15:30, 02.09.2022 r. był dla pracownika dniem wolnym od pracy a od 03.09.2022 r. pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim. W związku z powyższym w dniu 01.09.2022 r., tj. po zmianie stanowiska pracy na opiekun pracownik był dopuszczany do pracy bez aktualnych profilaktycznych badań lekarskich na zajmowanym stanowisku oraz bez poddania pracownika szkoleniu wstępnemu w postaci instruktażu stanowiskowego.

W okresie wypowiedzenia znajduje się jeszcze jedna pracownica ██████████, która 02.09.2022 r. złożyła wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Pracownica jest zatrudniona na stanowisku szefa kuchni.

#### IV. czas pracy

Okazano harmonogramy czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowisku opiekun, pokojowa, kuchnia, rzemieślnik/pracownik gospodarczy oraz miesięczne karty czasu pracy za zamknięty okres rozliczeniowy czasu pracy lipiec-sierpień-wrzesień 2022 r. Ponadto okazano harmonogram pracowników kuchni za październik 2022 r. z uwagi na czasowe powierzenie dwojgu pracownikom zatrudnionym na stanowisku opiekunów pracy w kuchni ( ██████████ oraz ██████████). Z przedstawionych harmonogramów wynika, że dokonywane są w nich zmiany w trakcie trwania danego miesiąca, na który harmonogram jest ustalany. Zmiany te dotyczą zarówno sytuacji nieprzewidzianych w trakcie dokonywania planowania czasu pracy (chorobowe, opieka inna usprawiedliwiona nieobecność) jak również wynikają z zamian jakie dokonują sami pracownicy. Obowiązujący regulamin pracy nie przewiduje sytuacji, w którym może dojść do zmiany ustalonego rozkładu czasu pracy na dany miesiąc.

➤ **pokojowe:**

Na tym stanowisku zatrudnionych jest troje pracowników oraz dodatkowo jedna z pracownic zatrudniona jest na stanowisku pokojowa - praczka. W okresie rozliczeniowym lipiec-sierpień-wrzesień 2022 r. było do przepracowania 520 godzin oraz pracownikom z tytułu niedziel, świąt oraz rozkładu czasu pracy w średnio pięciodniowym tygodniu pracy należało udzielić 27 dni wolnych od pracy.

➤ **[REDAKTOWANE]**

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	168 godz.	Zamiana: 06.07. – D na W5 07.07. – W5 na D	168 godz.
Sierpień 2022 r.	172 godz.	12.08. – W5 zamieniona na R (7-15)	180 godz.
Wrzesień 2022 r.	172 godz.	Zmiany: 03.09. – D na R 10.09. – DW na R 12.09. – D na DW	164 godz.
Razem:			512 godz.

➤ **[REDAKTOWANE]**

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	164 godz.	-	164 godz.
Sierpień 2022 r.	176 godz.	-	176 godz.
Wrzesień 2022 r.	180 godz.	Zmiany: 18.09. – DW na R 27.09. – D na R 28.09. – D na R	180 godz.
Razem:			520 godz.

➤ **[REDAKTOWANE]**

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	164 godz.	-	164 godz.
Sierpień 2022 r.	180 godz.	-	180 godz.
Wrzesień 2022 r.	176 godz.	Zmiany:	176 godz.

		05.09. – D na DW 09.09. – DW na D	
Razem:			520 godz.

- [REDACTED]:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	168 godz.	Zamiana: 06.07. – D na W5 07.07. – W5 na D	168 godz.
Sierpień 2022 r.	172 godz.	12.08. – W5 zamieniona na R (7-15)	180 godz.
Wrzesień 2022 r.	168 godz.	Zmiany: 16.09. – DWN na R 18.09. – R na DW	168 godz.
Razem:			520 godz.

D – dyżur dzienny – 7:00 – 19:00

R – dyżur ranny – 7:00 – 15:00

- [REDACTED]:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	168 godz.	-	168 godz.
Sierpień 2022 r.	176 godz.	-	176 godz.
Wrzesień 2022 r.	176 godz.	Od 01.09.2022 r. na stanowisku opiekun	176 godz.

➤ kuchnia:

- [REDACTED]:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	172 godz.	-	172 godz.
Sierpień 2022 r.	172 godz.	-	172 godz.
Wrzesień 2022 r.	176 godz.	Zmiana warunków umowy z kucharz na opiekun a od 03.09.2022 r. chorobowe	8 godz.

• ██████████:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	168 godz.	-	168 godz.
Sierpień 2022 r.	176 godz.	-	176 godz.
Wrzesień 2022 r.	180 godz.	Zmiany*	194 godz.
Razem:			538 godz. – 18 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy

\*de facto zmianie uległ cały grafik pracy ██████████, tj. tylko 1,5,6,20,21 i 24.09.2022 r. zostały w pierwotnej wersji. Wynika to z faktu, że przez cały wrzesień 2022 r. nieobecna była ██████████ a od 01.09.2022 r. również ██████████ z uwagi na zmianę stanowiska pracy.

• ██████████:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	172 godz.	Zamiana: 06.07. – D na W5 07.07. – W5 na D	172 godz.
Sierpień 2022 r.	176 godz.	-	176 godz.
Wrzesień 2022 r.	180 godz.	Zmiany*	198 godz.
Razem:			546 godz. – 26 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy

\* de facto zmianie uległ cały grafik pracy ██████████, tj. tylko 1,3-6, 15,27 i 28.09.2022 r. zostały w pierwotnej wersji. Wynika to z faktu, że przez cały wrzesień 2022 r. nieobecna była ██████████ a od 01.09.2022 r. również ██████████ z uwagi na zmianę stanowiska pracy.

*Ponadto ustalono, że pracownica 08.09.2022 r. świadczyła pracę od godz. 10:00- 19:30 a 09.09.2022 r. podjęła pracę o godz. 7:30 do 19:30. Pracodawca zachował minimalny odpoczynek dobowy (11 godzinny) jednakże pracownica podjęła pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Poniżej przedstawiono zmiany w harmonogramie pracy pracownicy, które doprowadziły do naruszenia doby pracowniczej:*

Data:	07.09.2022 r.	08.09.2022 r.	09.09.2022 r.
Pierwotny harmonogram	7:30 – 19:30	DW	6:30 – 14:30
Harmonogram po zmianach	6:30 – 14:30	10:00 – 19:30	7:30 – 19:30

- [REDAKTOWANE]:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	164 godz.	-	164 godz.
Sierpień 2022 r.	180 godz.	-	180 godz.
Wrzesień 2022 r.	176 godz.	Zmiany*	204 godz.
Razem:			548 godz. – 28 godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia średniej tygodniowej normy czasu pracy

\* de facto zmianie uległ cały grafik pracy [REDAKTOWANE], tj. tylko 1, i 26.09.2022 r. zostały w pierwotnej wersji. Wynika to z faktu, że przez cały wrzesień 2022 r. nieobecna [REDAKTOWANE] a od 01.09.2022 r. również [REDAKTOWANE] z uwagi na zmianę stanowiska pracy.

➤ dział opiekuńczo-terapeutyczny:

- [REDAKTOWANE] - pielęgniarka:

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	180 godz.	-	180 godz.
Sierpień 2022 r.	168 godz.	-	168 godz.
Wrzesień 2022 r.	172 godz.	-	172 godz.
Razem:			520 godz.

Jednocześnie ustalono, że pracownica we wrześniu 2022 r. świadczyła pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, tj.: 15.09.2022 r. – 11:00 – 19:00 / 16.09.2022 r. - 7:00 – 19:00 – pomiędzy godziną 7:00 16.09. a 11:00 16.09. wystąpiła praca w godzinach nadliczbowych – 4 godziny - wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy. Pracodawca zapewnił w tym okresie minimalny 11 godzinny odpoczynek dobowy. Pracownica pracowała zgodnie z ustalonym harmonogramem.

- ██████████ – opiekun

Miesiąc/rok	Wg harmonogramu	Zmiany w harmonogramie	Wg ewidencji czasu pracy
Lipiec 2022 r.	180 godz.	Zmiany: 04.07. – D na N 18.07. – DWN na D 20.07. – D na DW	180 godz.
Sierpień 2022 r.	168 godz.	-	168 godz.
Wrzesień 2022 r.	172 godz.	-	172 godz.
Razem:			520 godz.

D – dyżur dzienny – 7:00 – 19:00

N – dyżur nocny – 9:00 – 7:00

Jednocześnie ustalono, że pracownica we wrześniu 2022 r. świadczyła pracę dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej, tj.: 23.09.2022 r. – 11:00 – 19:00 / 24.09.2022 r. -7:00 – 19:00. Tym samym pracownica przepracowała 4 godziny w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowego wymiaru czasu pracy Pracodawca zapewnił w tym okresie minimalny 11 godzinny odpoczynek dobowy. Pracownica pracowała zgodnie z ustalonym harmonogramem.

Ponadto okazano harmonogram czasu pracy na październik 2022 r., z którego wynika, że dwie pracownice ██████████ oraz ██████████ zatrudnione od 01.09.2022 r. na stanowisku opiekun wykonywały pracę w kuchni zgodnie z ustalonym grafikiem, tj.:

- ██████████ – 7,8,10-12, 14 17 i 31.10.2022 r. – 7:00 – 15:00 oraz 13.10.2022 r. – 7:00 – 19:00
- ██████████ – 6,13.10.2022 r. – 7:00 – 15:00 orz 9.10.2022 r. – 7:00 – 19:00

W przypadku ██████████ w aktach osobowych znajduje się pismo o czasowym przeniesieniu pracownika do pracy na stanowisku kucharz w trybie art. 42 § 4 kp na okres od 06.10.-17.10.2022 r.

#### VI. wynagrodzenia za pracę oraz inne świadczenia pieniężne związane z pracą

Kontroli w zakresie wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń pieniężnych związanych z pracą poddano wybranych pracowników za zamknięty okres rozliczeniowy czasu pracy. ustalono, że pracodawca wypłaca wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę. Ocenie poddano również zagadnienia związane z pracą w godzinach nadliczbowych w okresie rozliczeniowym lipiec-sierpień-wrzesień 2022 r. trojga pracowników kuchni (██████████ ██████████ – 18 nadgodzin, ██████████ – 26 nadgodzin oraz ██████████ – 28 nadgodzin). Ustalono co następuje:

- ██████████ – otrzymała:

- 460,08 zł brutto tytułem wynagrodzenia za 18 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze + dodatek za staż pracy = 4498,80 zł brutto)
- 383,40 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia z a18 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze – 3749 zł brutto)
- ██████████ – otrzymała:
  - 611 zł brutto tytułem wynagrodzenia za 26 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze + dodatek za staż pracy = 4135,20 zł brutto)
  - 509,08 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia za 26 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze – 3446 zł brutto)
- ██████████ – otrzymała:
  - 736,96 zł brutto tytułem wynagrodzenia za 28 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze + dodatek za staż pracy = 4633,04 zł brutto)
  - 635,32 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia za 28 godzin nadliczbowych (podstawa wynagrodzenie zasadnicze – 3996 zł brutto)

Pracownicy świadczą pracę w porze nocnej. Zgodnie z zapisami § 9 regulaminu pracy pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego, nie niższy jednak od ustalonego na podstawie art. 151<sup>8</sup> § 1 Kodeksu pracy. Wyrywkowej kontroli poprawności naliczania dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej dokonano 10 pracowników wykonujących pracę w porze nocnej za wrzesień 2022 r. Ustalono, że w sposób prawidłowy dokonuje się naliczenia tego świadczenia, np. ██████████ (pielęgniarka) we wrześniu 2022 r. przepracował 72 godz. w porze nocnej i otrzymała z tego tytułu 369,41 zł brutto (4515 zł brutto / 176 godz. x 20%), ██████████ we wrześniu 2022 r. przepracowała 16 godzin w porze nocnej i otrzymała 71,56 zł brutto (3936 zł brutto / 176 godz. x 20%).

#### VII. urlopy wypoczynkowe

Kontroli poddano poprawność udzielania urlopu wypoczynkowego zatrudnionym pracownikom. ustalono, że zdarzają się przypadki, że urlop nie jest udzielany w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, tj. na dzień 01.01.2022 r. pracownicy mieli zaległe urlopy wypoczynkowe, np.:

- ██████████ – 11 dni
- ██████████ – 6 dni
- ██████████ – 8 dni

## **VII. inne ustalenia z kontroli w zakresie prawnej ochrony stosunku pracy.**

W kontrolowanym podmiocie opracowano Wewnętrzną Procedurę Antymobbingową wprowadzoną Zarządzeniem nr 18/2011 Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w Bożenkowie. Zgodnie z § 3 Zarządzenia każdy pracownik będzie zaznajomiony z treścią Wewnętrznej Polityki Antymobbingowej potwierdzając ten fakt oświadczeniem zaopatrzone w datę i podpis pracownika. Oświadczenie o zapoznaniu u się z treścią zarządzenia dołącza się do akt osobowych pracownika. Do Wewnętrznej procedury Antymobbingowej dołączono wykaz pracowników DPS Bożenkowo, którzy zapoznali się z dokumentem. Pomimo umieszczenia na liście brakuje podpisu:

- ██████████ – dopisek urlop wychowawczy
- ██████████ – zasiłek macierzyński – zatrudniona
- ██████████ - zatrudniona
- ██████████ – zwolnienie lekarskie
- ██████████ – urlop wychowawczy
- ██████████ - zatrudniony

## **TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY**

### **I. Ocena ryzyka zawodowego**

Pracodawca opracował i udokumentował ryzyko zawodowe występujące na stanowiskach pracy: technik fizjoterapii, rzemieślnik, robotnik gospodarczy, dyrektor, gł. księgowy, starszy administrator, starszy inspektor ds. finansowych, kapelan, pokojowa, praczka, opiekun, instruktor terapii zajęciowej, specj. ds. terapii ruchem, pracownik socjalny, pracownik ds. rewalidacji, psycholog, pielęgniarka, kierownik dz. opiekuńczo – terapeutycznego, kucharz, pomoc kuchenna, kuchmistrz, kierowca.

W przedstawionej ocenie ryzyka zawodowego uwzględniono zagrożenia czynnikami biologicznym, w tym zagrożenie wirusem Sars-CoV-2. Jak ustalono, pracownicy zostali zapoznani z występującym ryzykiem zawodowym oraz poinformowani o zasadach ochrony przed zagrożeniami podczas szkolenia wstępnego oraz po dokonaniu jej aktualizacji.

*Dokumentacja została opracowana we wrześniu 2022 r. przez specj. ds. bhp, inż. pożarnictwa oraz została zatwierdzona przez pracodawcę. Nie okazano dokumentów wskazujących, aby w pracach nad ocena ryzyka brali udział przedstawiciele pracowników czy społeczny inspektor pracy.*



### **II/. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze**

Opracowano zasady gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz dostarczaniem pracownikom środków czystości. Opracowano również instrukcję użytkowania środków ochrony indywidualnej określającą sposoby używania środków ochronnych, ich kontroli i konserwacji. Przykładowo pracownikowi na stanowisku opiekuna przydzielane są: spodnie robocze (2 pary na 24 miesiące), bluza z długim rękawem (1 szt. na 36 miesięcy), obuwie robocze (1 para na 24 miesiące), obuwie gumowe (kapielowe – do zużycia), rękawice nitrylowe (do zużycia), t-shirt (2 sztuki na 24 miesiące).

*W czasie kontroli okazano indywidualne karty przydziału odzieży, obuwia i środków ochrony indywidualnej i wynika z nich, że [REDAKCYJNE] nie otrzymał bluzy, która ostatnio była wydana pracownikowi 21.10.2019 r., [REDAKCYJNE] nie otrzymał bluzy, która ostatnio była wydana pracownikowi 21.10.2019 r. Z przedstawionej karty przydziału wynika, że nigdy nie otrzymał obuwia a jedynie łaczki męskie. [REDAKCYJNE] nie otrzymała bluzy, która ostatnio była wydana pracownikowi 17.09.2019 r.*

*Jak ustalono obuwie zostało zakupione i wydane pracownikom, nie zostało to jednak jeszcze odnotowane w indywidualnych kartach przydziału.*

*Ponadto zamówiono również bluzy i t-shirty, jednak do dnia zakończenia kontroli nie zostały jeszcze dostarczone do zakładu.*

Zgodnie z ww. zasadami pracodawca zapewnia pranie i naprawę odzieży w pralni zakładowej.

### **III/. Obiekty i pomieszczenia pracy**

Zakład zajmuje się opieką nad osobami z zaburzeniami psychicznymi.

Zakład wynajmuje przedmiotowe pomieszczenia w Bożenkowie przy ul. Nadrzecznej 1, W pomieszczeniach pracy zapewniono posadzki żywiczne. Ściany czyste, równe, nieuszkodzone. Zapewniono oświetlenie elektryczne i naturalne oraz ogrzewanie centralne. Pomieszczenia pracy wyposażono w wentylacje grawitacyjną. Wszystkie pomieszczenia spełniają wymagania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pod względem kubaturowo powierzchniowym i wysokościowym z uwagi na rodzaj prowadzonej działalności jak i liczbę zatrudnionych pracowników.

Nie stwierdzono niewłaściwego stanu technicznego elementów obiektu i pomieszczeń pracy.

*Kontrola pomieszczeń pracy wykazała, że wejścia do pomieszczeń jadalni i kuchni zostały oznakowane (bez uzasadnienia) znakami „Uwaga zagrożenie biologiczne”. Wydano decyzję ustną wykonaną w czasie kontroli.*

Podczas kontroli pomieszczeń zakładu stwierdzono, że w suszarni znajduje się otwór drzwiowy o wysokości ok. 1,5 m, z wystającym progiem (ryzyko potknięcia lub uderzenia się), nie oznakowany w żaden sposób znakami lub barwami bezpieczeństwa.

Ponadto regały w magazynie kuchni nie zostały oznakowane informacją o maksymalnym obciążeniu półek.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: ,

b/ poleceń: .

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)<sup>(\*\*)</sup> załącznik(i) nr 4 do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzone/nie sprawdzano<sup>(\*\*)</sup> tożsamość:

nie dotyczy

---

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano<sup>(\*\*)</sup> próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie dotyczy

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono<sup>(\*\*)</sup> porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 4,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 8,
- w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 2.

7. Do protokołu ~~załącza się~~/nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: , stanowiących składową część protokołu:

---

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

Sut Izabeli - Dyrektora DPS

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

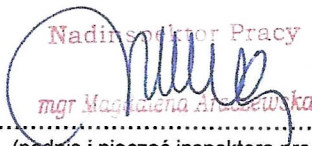
.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Bożenkowo, dnia 19.12.2022

Nadinspektor Pracy  
  
 mgr Magdalena Anuszkiewicz  
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 19.12.2022 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Dyrektor  
  
 Izabela Sut

.....  
 (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.~~<sup>(\*\*)</sup>  
 Wniosek stanowi załącznik nr ..... do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

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 ~~wniesione/nie wniesiono/zostaną wniesione~~<sup>(\*\*)</sup>  
 do dnia .....  
 Zastrzeżenia stanowią załącznik nr ..... do protokołu kontroli.<sup>(\*\*)</sup>

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 protokoł przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).<sup>(\*\*)</sup>

.....  
 .....

Dyrektor  
  
 Izabela Sut

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

Nadinspektor Pracy  
  
 mgr Magdalena Araczkuska

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

*Araczkuska* 19.12.2022  
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

## Techniczne bezpieczeństwo pracy – ciąg dalszy protokołu:

### Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Pracodawca zapewnił miejsca do spożywania posiłków, przechowywania odzieży oraz ubikację. Pomieszczenia higienicznosanitarne są odpowiednie do rodzaju pracy i wielkości zatrudnienia a ich wyposażenie jest zgodne z przepisami bhp. W toalecie podłogi i ściany wyłożone są płytkami ceramicznymi oraz pomalowane farbą emulsyjną.

Dla pracowników kuchni, pomieszczenia higieniczno - sanitarne przynależą do pomieszczeń kuchennych. Pracownikom zapewniono szafki odzieżowe, oddzielnie dla odzieży wierzchniej i dla odzieży roboczej. Podobnie dla pozostałych pracowników, z tym, że dla nich pomieszczenia szatni zlokalizowano w suterenie. Zapewniono miejsca do siedzenia.

Dla podopiecznych oraz pracowników zorganizowano pomieszczenia palarni.

### Procesy pracy i organizacja stanowisk pracy

Stanowiska pracy są zorganizowane w sposób zapewniający odpowiednią przestrzeń i dostęp do obsługi maszyn i urządzeń technicznych.

W zakładzie nie są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, dla których należałoby stworzyć wykaz i opracować szczegółowe wymagania przy ich wykonywaniu.

*W czasie kontroli stanowisk pracy stwierdzono użytkowanie Płynu do higienicznej dezynfekcji rąk. Płyn ten znajdował się w półlitrowych plastikowych butelkach, nieoznakowanych w jakikolwiek sposób. Wydano decyzję ustną wykonaną w czasie kontroli. Ponadto, nie pozyskano dla niego karty charakterystyki. Wydano decyzję ustną wykonaną w czasie kontroli. W zakładowym spisie substancji i mieszanin niebezpiecznych nie ujęto tego płynu, pomimo, że zaklasyfikowany on został jako mieszanina wysoce łatwopalna, działająca drażniąco na oczy. Wydano decyzję ustną wykonaną w czasie kontroli.*

### Maszyny i urządzenia techniczne

W zakładzie użytkowane są urządzenia biurowe w postaci komputerów, drukarek i skanerów. Do stosowanych urządzeń opracowano i udostępniono pracownikom instrukcje bezpiecznej obsługi. Podobnie jak dla urządzeń używanych do fizjoterapii (lampa na podczerwień, magnetron).

### Transport i magazynowanie

W czasie kontroli nie stwierdzono przypadku dźwigania, przenoszenia i przewożenia przez pracowników ciężarów o masie przekraczającej dopuszczalne normy. Nie stwierdzono niewłaściwego stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych.

### Wypadki przy pracy

Dane dotyczące wypadków przy pracy oraz osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy za okres od poprzedniej kontroli wraz z wysokością składki wypadkowej w danym okresie.

Rok	Liczba wypadków w okresie ostatnich 3 lat w kontrolowanym zakładzie			Liczba poszkodowanych w tych wypadkach		
	Ogółem (w tym zbiorowych)	Śm	C	Ogółem	Śm	C
	1	2	3	4	5	6
2020	3	0	0	3	0	0
2021	2	0	0	2	0	0

W 2022 r. do dnia zakończenia kontroli na terenie zakładu miały miejsce 1 wypadek przy pracy.

Dokonano analizy dokumentacji z dwóch ostatnich wypadków.

Protokół nr 1/2022

Zespół powypadkowy w składzie: [REDAKTOWANE] - Specjalista ds. BHP i [REDAKTOWANE] - starszy opiekun (*taki zapis powoduje brak możliwości ustalenia czy członkowie zespołu powypadkowego spełniają wymagania przepisów w zakresie składu zespołu powypadkowego*) dokonał w dniach od 11.03.2022 r. do 16.03.2022 r. ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 03.03.2022 r. uległ [REDAKTOWANE]. Wypadek zgłosił poszkodowany w dniu 03.03.2022 r.

W czasie pracy agresywny pensjonariusz ugryzł poszkodowanego w prawe ramię, w wyniku czego doszło do wylewu podskórnego i pojawienia się śladu po ugryzieniu.

Jako przyczyny wypadku zespół powypadkowy ustalił nagłe, niekontrolowane zachowanie pensjonariusza Domu Opieki Społecznej.

Jako wnioski i zalecenia profilaktyczne zaproponowano omówienie zdarzenia z pracownikiem, zwracając uwagę na zwiększenie koncentracji oraz ostrożności podczas opieki nad pensjonariuszami PDS.

Protokół nr 2/2021

Zespół powypadkowy dokonał w dniach od 08.12.2021 r. do 14.12.2021 r. ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 29.11.2021 r. uległa [REDAKTOWANE].

Wypadek zgłosiła poszkodowana w dniu 06.12.2021 r.

Poszkodowana stała obok krzesła, na którym siedział podopieczny dosuwając krzesło do stołu, gdy nagle z siłą stanął nóżką od krzesła na palec lewej stopy poszkodowanej. W wyniku zdarzenia poszkodowana doznała stłuczenia palca III stopy lewej.

Zespół powypadkowy ustalił następujące przyczyny wypadku: postawienie przez mieszkańca DPSu podczas dosuwania się do stołu – nóżki krzesła na stopę poszkodowanej.

Jako wnioski i zalecenia profilaktyczne zaproponowano omówienie zdarzenia z pracownikiem, zwracając uwagę na zwiększenie koncentracji oraz ostrożności podczas karmienia mieszkańców DPSu.

*W wyżej wymienionych protokołach nie podano daty zatwierdzenia protokołu ani daty doręczenia/przesłania protokołu poszkodowanemu pracownikowi.*

#### **Służba bezpieczeństwa i higieny pracy**

Zadania służby bhp powierzono specjalistom spoza zakładu pracy. Według oświadczenia pracodawcy zadania służby bhp pełni specjalista ds. bhp spoza zakładu [REDAKTOWANE] – specjalista ds. bhp. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone są również przez specjalistów z BHPOŻ – [REDAKTOWANE].

Nadinspektor Pracy  
  
mgr Magdalena Araczevska

Nr rej. 020131-53-K044-Nu01/22

Załącznik nr 1 do Protokołu kontroli nr rej.: 020131-53-K044-Pt/22

## W Y K A Z

### decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli

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	Dokonać aktualizacji spisu stosowanych w zakładzie substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie.	08.12.2022		Sut Izabela dyrektor DPS	Dyrektor
2	Pozytywną kartę charakterystyki stosowanej w zakładzie mieszaniny stwarzającej zagrożenie jakim jest Orlen Oil Płyn do higienicznej dezynfekcji rąk	08.12.2022		Sut Izabela dyrektor DPS	Izabela Sut
3	Dokonać zgodnego z wymaganiami obowiązujących przepisów oznakowania pojemników z Płynem do higienicznej dezynfekcji rąk Orlen Oil.	08.12.2022		Sut Izabela dyrektor DPS	
4	Usunięcie błędnego oznakowania z pomieszczeń stołówki i kuchni wskazującego na występowanie tam szkodliwych czynników biologicznych.	08.12.2022		Sut Izabela dyrektor DPS	

Decyzja(-je) nr 1, 2, 3, 4 została(-y) zrealizowane w trakcie kontroli.

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

Bydgoszcz 15.12.2022  
(miejscowość i data)

Nadinspektor Pracy  
Izabela Sut  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

INSPEKTOR PRACY  
Urząd Inspekcji Pracy i Bezpieczeństwa  
Pracowniczej  
85-012 BYDGOSZCZ  
ul. Sienkiewicza 22

DPS Bożenkowo

Data wpływu 23.12.2022  
L.dz. DPS 195/2022

Bydgoszcz, dnia 15.12.2022 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020131-53-K044-Ws01/22



221215130322253020131

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ W  
BOŻENKOWIE  
UL. NADRZECZNA 1  
BOŻENKOWO  
86-031 OSIELSKO

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 24,28.11; 1,2,8,9.12.2022 r.

### wnoszę o:

1. Zapewnianie udziału pracowników lub ich przedstawicieli, w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego oraz w aktualizacji kart oceny ryzyka zawodowego.

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>1a</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

2. Niezwłoczne przystępowanie do badania okoliczności i przyczyn zdarzeń zgłaszanych jako wypadki przy pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 234 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. NR 105, poz. 870),

3. Zamieszczanie w protokołach powypadkowych daty zatwierdzenia protokołu oraz daty doręczenia/przesłania protokołu poszkodowanemu pracownikowi.

**Podstawa prawna:**

- art. 237 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- załącznik do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 maja 2019r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1071),

4. Podawanie w protokołach powypadkowych funkcji osób wchodzących w skład zespołu powypadkowego.

**Podstawa prawna:**

- art. 234 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
5. uzupełnienie karty szkolenia wstępnego na stanowisku pracy [REDAKTURA] o datę przeprowadzenia szkolenia a [REDAKTURA] o: określenie stanowiska, na którym pracownica odbyła szkolenie, imienia i nazwiska preradzającego instruktaz oraz określenie pracownika szkolonego

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- załącznik nr 2 do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

6. dopuszczanie do wykonywania pracy pracowników po poddaniu ich właściwemu szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

**Podstawa prawna:**

- art. 237<sup>3</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

7. dopuszczanie do wykonywania pracy pracowników po uzyskaniu przez nich zaświadczenia lekarskiego stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku

**Podstawa prawna:**

- art. 229 § 1 pkt 2 oraz § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

8. podjąć rozwiązania organizacyjno-prawne mające na celu zapewnienie pracownikom czasowo przeniesionym na inne stanowisko pracy właściwego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz profilaktycznych badań lekarskich

**Podstawa prawna:**

- art. 229 § 1 i § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- art. 237<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

9. ustalanie rozkładu czasu pracy pracowników w taki sposób aby nie dochodziło do podjęcia pracy dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej.

**Podstawa prawna:**

- art. 128 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- art. 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

**Uzasadnienie:**

W toku czynności kontrolnych ustalono, że w przypadku niektórych pracowników w sposób nieprawidłowy jest planowany ich czas pracy. Harmonogramy czasu pracy są w taki sposób określone, że pracownik podejmuje pracę dwukrotnie w ramach tej samej doby pracowniczej.



Obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy nie przewiduje tzw. ruchomego czasu pracy co pozwoliłoby na takie właśnie planowanie czasu pracy przy jednoczesnym zapewnieniu minimalnego 11 godzinnego odpoczynku dobowego. takie działanie pracodawcy jest niezgodne z art. 128 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700).. Ponadto takie planowanie czasu pracy prowadzi de facto do planowania pracy w godzinach nadliczbowych co jest niedopuszczalne.

10. naliczenie pracownikom [REDAKTED] oraz [REDAKTED] dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych we wrześniu 2022 r. w związku z przekroczeniem dobowego wymiaru czasu pracy z uwagi na dwukrotne podjęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej.

**Podstawa prawna:**

- art. 151 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- art. 128 § 3 pkt 1 oraz art. 151<sup>1</sup> § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

11. udzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

**Podstawa prawna:**

- art. 161 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

12. zapewnienie pracownikom Domu Pomocy Społecznej w Bożenkowie, którzy nie zapoznali się z treścią wewnątrzzakładowej polityki antydingowej możliwości zapoznania się z tymi przepisami

**Podstawa prawna:**


- art. 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- art. 94<sup>3</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[MA]

(\*) – niepotrzebne skreślić

Nadinspektor Pracy  
  
 mgr Magdalena Araczevska  
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)

DPS Bożenkowo

Data wpływu 13.12.2022

Bydgoszcz, dnia 19.12.2022 r.

Dz. DPS 296/1022

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 020131-53-K044-Nk01/22



221215125342571020131

**DOM POMOCY SPOŁECZNEJ W  
BOŻENKOWIE  
UL. NADRZECZNA 1  
BOŻENKOWO  
86-031 OSIELSKO**

## **NAKAZ**

Na podstawie art. 11 pkt 1, 6, 6a<sup>(\*)</sup> w związku z art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614), po przeprowadzeniu kontroli w dniu (-ach): 24,28.11; 1,2,8,9.12.2022 r.

### **nakazuję:**

1. Oznakować próg oraz niski otwór drzwiowy w przejściu prowadzącym do pomieszczeń suszarni.

**Termin wykonania:** 28.02.2023

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- § 22 ust. 8 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),

2. Umieścić na regałach magazynowych w magazynie kuchni informacje o dopuszczalnym obciążeniu.

**Termin wykonania:** 28.02.2023

**Podstawa prawna:**

- art. 11 pkt 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1614),
- art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 1700),
- § 68 ust. 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2021 r. poz. 2088),

### **Pouczenie:**

Od decyzji podmiotowi kontrolowanemu przysługuje odwołanie do Okręgowego Inspektora Pracy w Bydgoszczy adres: 85-012 Bydgoszcz, Plac Piastowski 4a

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

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec inspektora pracy, który wydał decyzję. Z dniem doręczenia oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania decyzja staje się ostateczna i prawomocna (art. 127a Kodeksu postępowania administracyjnego).

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

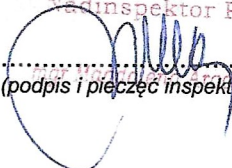
O realizacji decyzji zawartych w nakazie należy z upływem określonych w decyzjach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Winy niewykonania nakazu inspektora pracy podlega karze grzywny.

Niewykonanie nakazu inspektora pracy spowoduje zastosowanie środków egzekucyjnych w trybie określonym w ustawie z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2022 r. poz. 479, z późn. zm.).

[MA]

(\*) – niepotrzebne skreślić

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

KOPIA

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ  
W BOŻENKOWIE  
ul. Nadzorcza 1, 86-031 Osielesko  
tel./fax 052 381-87-16  
NIP 554-11-03-205 REGON 001373170

Państwowa Inspekcja Pracy  
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy  
Plac Piastowski 4a  
85-012 Bydgoszcz

W PŁYNEŁO:  
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W BYDGOSZCZY  
KANCLERIA  
2023-01-20

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:  
020131-53-K044-Ws01/22  
z dnia: 15.12.2022 r.

UNP: .....  
Liczba załączników: .....  
Podpis wypełniającego: .....

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wyplacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi *
1	2	3	4	5
1	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury
2	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury
3	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury
4	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury
5	2	03.01.2023	-	wyświetlono karty rekolekcji
6	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury poinformowano o sposobie realizacji
7	48	03.01.2023	-	- / -
8	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury
9	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury poinformowano o sposobie realizacji
10	2	30.12.2022	326,50	wyplacono należne wynagrodzenie
11	48	03.01.2023	-	wdrożono stosowne procedury

\* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

**Pouczenie:**

Zgodnie z art. 36 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ  
W BOŻENKOWIE  
ul. Naczączna 1, 86-031 Osielesko  
tel./fax 052 381-87-16  
NIP 554-11-03-205 REGON 001373170

Państwowa Inspekcja Pracy

Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy  
Plac Piastowski 4a  
85-012 Bydgoszcz

Dotyczy odpowiedzi na wystąpienie:

020131-53-K044-Ws01/22

z dnia: 15.12.2022 r.

Nr wniosku	Liczba pracowników	Data wykonania	Wyplacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi *
1	2	3	4	5
12	48	08.01.2022		podano parawanu komu 100 zł wobec raportu nr 0.21 dotyczy stwierdzenia podpisu

\* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

Pouczenie:

Zgodnie z art. 36 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany lub organ sprawujący nad nim nadzór, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organu PIP o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych.

10/14

DOM POMOCY SPOŁECZNEJ  
W BOŻENKOWIE  
ul. Naszyczna 1, 86-631 Osielesko  
tel./fax 052 381-87-16  
NIP 554-11-03-265 REGON 001373170

**Państwowa Inspekcja Pracy** **LYNEŁO:**  
PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W BYDGOSZCZ  
MAŁGIERA  
Piac Piastowski 4a  
85-012 Bydgoszcz **2023-01-20**

UNP: .....  
Liczba załączników: .....  
Podpis wypełniającego: .....

Dotyczy odpowiedzi na nakaz:  
**020131-53-K044-Nk01/22**  
z dnia: **19.12.2022 r.**

Nr decyzji	Liczba pracowników	Data wykonania	Wyplacona kwota (w przypadku świadczeń)	Opis sposobu realizacji i uwagi *
1	2	3	4	5
A	48	04.01.2023	-	zakomunikowano piły oraz uszki obwó: ul. Żwirówki prowadzący do szkoleniu
L	48	04.01.2023	-	umieszczono na stronie internetowej kardynki informacyjnej o doposażeniu obuym

Dyrektor  
*Izabela Sut*  
Izabela Sut

\* - Opis sposobu realizacji może zostać dokonany w osobnym dokumencie. W takim przypadku należy załączyć go do niniejszej informacji, zaś w odpowiednim polu kolumny 5 wpisać nr załącznika.

Pouczenie:  
Zgodnie z art. 35 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2012 r. poz 404 ze zmianami) podmiot kontrolowany, do którego została skierowana decyzja, o której mowa w art. 11 pkt 1-7 oraz art. 11a ma obowiązek informowania odpowiedniego organu Państwowej Inspekcji Pracy o jej realizacji z upływem terminów określonych w decyzji.