

Nr rej. 030181-53-K008-Pt/22

Kopie RF
OR
Kiedrow

PROTOKÓŁ KONTROLI

pracodawcy(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)

innego podmiotu(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej: pracodawcy(*)

przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą(*)

REGON: 000545113

NIP: 5881007736

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 2019 r. poz. 1251)

nadinspektor pracy - Agnieszka Kraszewska-Godziątkowska

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

Urząd Gminy Wejherowo

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

84-200 Wejherowo, ul. Transportowa 1

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(*)

Przemysław Kiedrowski

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Wójt Gminy Wejherowo

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 01.01.1973;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 21.06.2021

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

3,4,9,11,12,22,23.08.2022 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 117, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 24,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 93, w tym kobiet: 69, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 7,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 03, 04, 05, 09 i 17.04.2019 r.

Kiedrow

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:

Ostatnia kontrola Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzona została w dniach: 03, 04, 05, 09 i 17.04.2019 r., w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie czasu pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

W wyniku kontroli inspektor pracy skierował do podmiotu kontrolowanego:

- nakaz nr rej. 030181-53-K001-Np01/19 z dn. 18.04.2019 r. – zawierające 2 decyzje, które dotyczyły wypłacenia , wynagrodzenie z dodatkiem 100% stawki osobistego zaszeregowania, za pracę świadczoną w niedzielę 31.03.2019 r., w kwocie 126,78 zł brutto oraz dodatku za pracę w porze nocnej, świadczoną w dn. 31.03.2019 r., w kwocie 1,34 zł brutto; decyzje zostały wykonane w dn. 19.04.2019 r.;
- wystąpienie nr rej. 030181-53-K001-Ws01/19 z dn. 18.04.2019 r., zawierające 19 wniosków pokontrolnych; pracodawca na piśmie poinformował inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie, o terminie i sposobie realizacji wniosków ujętych w wystąpieniu.

W wyniku kontroli potwierdzono wykonanie wniosków pokontrolnych nr 01, 02, 03, 04, 05, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18 i 19 ww. wystąpienia.

Niniejsza kontrola wykazała, że nie wdrożono do realizacji wniosków pokontrolnych:

- nr 7 w którym inspektor pracy wniósł o: „Przestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom w każdej dobie, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego” – szczegółowy opis w pkt. 2.9.5. protokołu z kontroli;
- nr 14 w którym inspektor pracy wniósł o: „Zgłaszanie zleceniobiorców do ubezpieczenia społecznego, w terminie nie dłuższym niż 7 dni, od daty powstania obowiązku ubezpieczenia”; szczegółowy opis w pkt. 2.6. protokołu z kontroli;
- nr 15 w którym inspektor pracy wniósł o: „Comiesięczne wypłacanie wynagrodzenia zleceniobiorcom, w przypadku umów zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc”; szczegółowy opis w pkt. 2.6. protokołu z kontroli.

Na podstawie okazanej w dniu 03.08.2022 r. książki kontroli ustalono, iż w 2022 r. Urząd Gminy w Wejherowie był kontrolowany przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy, tj.:

1). W dn. 14.04.2022 r. przeprowadzona została kontrola Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego. Przedstawiono protokoły kontroli nr HK-AJ/11/22, HK-AZ/5/22, HK-AJ/12/22, HK-AZ/6/22, HK-AJ/13/22, HK-AZ/7/22 z dnia 14.05.2022 r. Zalecenia wydane zostały w protokołach:

- HK-AZ/5/22 o treści: „(...) zapewnić właściwy stan sanitarno-techniczny obudowy studni nr 1 – powłoka malarska skorodowana, ubytki w opasce betonowej – do dnia 30.06.2022 r.”;
- HK-AJ/12/22 o treści: „(...) zapewnić właściwy stan sanitarno-techniczny wjazdu i obudowy do 3 zbiorników magazynujących wodę – powłoka malarska skorodowana – do dnia 30.06.2022 r.”

Zalecenia zostały wykonane w dn. 29.06.2022 r.

2). Od 14 do 15.04.2022 r. w Urzędzie Gminy w Wejherowie przeprowadzona została kontrola Państwowej Straży Pożarnej w Wejherowie, w zakresie przestrzegania przepisów przeciwpożarowych w budynku Urzędu Gminy Wejherowo, zlokalizowanego przy ul. Transportowej 1 w Wejherowie – protokół znak: PZ-52800.10.2022.2.AZ z dn. 15.04.2022 r. W dniu 23.08.2022 r., na podstawie oświadczenia Kierownika Referatu Organizacyjnego i Kadr ustalono, iż w wyniku niniejszej kontroli Komendant Powiatowy Państwowej Straży Pożarnej w Wejherowie nie skierował do podmiotu kontrolowanego pisemnej decyzji.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

Cel kontroli: Kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. w zakresie nadzoru i kontroli stanu bhp, nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, profilaktycznych badań lekarskich i szkoleń bhp, prawidłowości powierzania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, przepisów wewnątrzzakładowych, czasu pracy, wynagradzania i wypłacania innych świadczeń ze stosunku pracy oraz urlopów wypoczynkowych.

2.1. Nadzór i kontrola stanu bhp:

- W dniu 03.08.2022 r. ustalono, że pracodawca zapewnił w zakładzie pracy funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. powierzył jej wykonywanie specjalście spoza zakładu pracy Piotrowi Nowakowi Centrum Zarządzania Bezpieczeństwem Pracy „BETA” z siedzibą w Kąpinie ul. Kazimierza Wielkiego 6, na podstawie pisemnej umowy zlecenia zawartej w dn. 16.12.2021 r., na czas określony od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.
- Ww. ukończył szkolenie okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników służby bhp i osób wykonujących zadania tej służby, w okresie od 08 do 11.02.2021 r. – potwierdzone zaświadczeniem z dn. 11.02.2021 r. wydanym przez Polską Grupę Szkoleniową Luxcontrol Polska z siedzibą w Pile.
- Pan Piotr Nowak do dn. 03.08.2022 r. nie sporządził okresowej analizy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Wykaz decyzji ustnych stanowi **zał. nr 1** do protokołu z kontroli.
- Nie dokonano oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitor ekranowy, w aspekcie:
 - organizacji stanowiska pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - stanu elementów wyposażenia stanowiska pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym,
 - obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracownika,
 - obciążenia pracownika czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem,
 - obciążenia psychicznego pracownika, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.
- Zgodnie z rejestrem wypadków, w 2021 r. w zakładzie wydarzyło się 1 zdarzenia wypadkowe, które zostało uznane jako lekki wypadek przy pracy. Rejestr wypadków nie zawiera informacji w zakresie: daty przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, liczby dni niezdolności do pracy (w większości wpisów), wniosków i zaleceń profilaktycznych zespołu powypadkowego. Kopia rejestru wypadków przy pracy stanowi **zał. nr 3** do protokołu z kontroli (karta 1 – 2).

W dniu 09.08.2022 r. okazano do kontroli Informację o danych do ustalenia składki na ubezpieczenie wypadkowe zawartą w druku ZUS IWA za 2021 rok, która została przekazana do ZUS w dn. 31.01.2022 r. W pkt. IV 02 zamieszczono informację o 1 osobie poszkodowanej w wypadku.

2.2. Nawiązanie i rozwiązanie stosunku pracy:

- Ustalono, iż w okresie od 01.01.2022 r. do dnia rozpoczęcia niniejszej kontroli, pracodawca nawiązał stosunek pracy z 9 pracownikami, zaś z 6 pracownikowi rozwiązany został stosunek pracy.
- Kontroli w powyższym zakresie poddano dokumentację osobową 2 pracowników, z którymi stosunek pracy został nawiązany i jednocześnie rozwiązany w 2022 r., tj.:
 - 1). – z treści umowy o pracę wynika, iż umowa zawarta została w dn. 15.06.2022 r., na czas określony od 15.06.2022 r. do 14.12.2022 r.; ww. zatrudniony został na stanowisku inspektora ds. podatków w Referacie Finansowym, w pełnym

wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym 4.200,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 20% wynagrodzenia zasadniczego 840,00 zł brutto.

Pracownikowi w dn. 21.06.2022 r. wydano pisemną informację o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy.

W dn. 30.07.2022 r. z _____ rozwiązany został stosunek pracy, na podstawie pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego przez pracownika w dn. 15.07.2022 r. Pracownikowi wystawiono świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 15.06.2022 r. do 30.07.2022 r. Z informacji zawartej w pkt. 6.1) świadectwa pracy wynika, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze „5 dni (40 godzin)”.

Świadectwo pracy wraz z informacją o: okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości odbioru przez pracownika tej dokumentacji do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu jej przechowywania oraz zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania – wysłane zostało pracownikowi za pośrednictwem poczty i doręczone w dn. 03.08.2022 r.

- 2). _____ – z treści umowy o pracę wynika, iż umowa zawarta została w dn. 30.12.2021 r., na czas nieokreślony od 01.01.2022 r.; ww. zatrudniona została na stanowisku sprzątaczkii w Referacie Organizacyjnym i Kadr, na $\frac{3}{4}$ etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym 2.300,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 12% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 276,00 zł brutto, zaś od 01.02.2022 r. za wynagrodzeniem zasadniczym 2.500,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 12% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 300,00 zł brutto.

Pracownikowi w dn. 03.01.2022 r. wydano pisemną informację o warunkach zatrudnienia, na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy. Zgodnie z pkt 1 pisemnej informacji, praca była przez ww. wykonywana od poniedziałku do środy od godz. 15:00 do 21:00, w czwartek od godz. 16:00 do 22:00, w piątek od godz. 14:00 do 20:00.

Ponadto ustalono, że Pani _____ była zatrudniona w ramach stosunku pracy w Urzędzie Gminy w Wejherowie w okresie od 01.01.2018 r. do 30.09.2020 r. W związku z powyższym, Wójt Gminy Wejherowo Przemysław Kiedrowski, w dn. 04.04.2022 r. poinformował _____ o obowiązującym okresie wypowiedzenia umowy o pracę, wynoszącym 3 miesiące.

W dn. 31.07.2022 r. z _____ rozwiązany został stosunek pracy, na podstawie pisemnego wypowiedzenia umowy o pracę, złożonego przez pracownika w dn. 29.04.2022 r. Pracownikowi wystawiono świadectwo pracy za okres zatrudnienia od 01.01.2022 r. do 31.07.2022 r. Z informacji zawartej w pkt. 6.1) świadectwa pracy wynika, iż pracownik wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze „12 dni (96 godzin)”. Świadectwo pracy, wraz z informacją o: okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości odbioru przez pracownika tej dokumentacji do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu jej przechowywania oraz zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania – wysłane zostało pracownikowi za pośrednictwem poczty i doręczone w dn. 03.08.2022 r.

- Ponadto kontroli poddano dokumentację osobową _____ Z treści okazanych do kontroli umów o pracę wynika, że ww. została zatrudniona na podstawie:
 - umowy o pracę zawartej na czas określony od dn. 01.10.2020 r. do 31.03.2021 r., na stanowisku sprzątaczkii w Referacie Organizacyjnym i Kadr, na $\frac{3}{4}$ etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym 2.100,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 420,00 zł brutto; zgodnie z pkt 1 pisemnej informacji wydanej na podstawie art. 29 § 3 kodeksu pracy, praca jest wykonywana od poniedziałku do środy od godz. 15:00 do 21:00, w czwartek od godz. 16:00 do 22:00, w piątek od godz. 14:00 do 20:00;
 - umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dn. 01.03.2021 r., na stanowisku sprzątaczkii w Referacie Organizacyjnym i Kadr, na $\frac{3}{4}$ etatu, za wynagrodzeniem zasadniczym 2.175,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 425,00 zł brutto; od 01.01.2022 r. za wynagrodzeniem zasadniczym

2.300,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 460,00 zł brutto i od 01.02.2022 r. za wynagrodzeniem zasadniczym 2.500,00 zł brutto oraz dodatek za wieloletnią pracę 20% wynagrodzenia zasadniczego, tj. 500,00 zł brutto.

2.4. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy:

- Przedstawiono do kontroli wymagane karty szkolenia wstępnego pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, tj.:
 - (zatrudniony od dn. 15.06.2022 r.) – potwierdzono odbycie w dn. 15.06.2022 r.: instruktażu ogólnego i stanowiskowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) – potwierdzono odbycie w dn. 03 i 04.01.2022 r.: instruktażu ogólnego i stanowiskowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Ustalono, że (zatrudniona od 01.10.2020 r.) szkolenie okresowe BHP dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych odbyła w dn. 13.09.2021 r.
- Pracodawca posiada program szkoleń pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w formie instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz szkolenia okresowego.

2.5. Profilaktyczne badania lekarskie:

- Przedstawiono do kontroli wymagane orzeczenia lekarskie następujących pracowników:
 - (zatrudniony od dn. 15.06.2022 r.) - orzeczenie lekarskie uzyskał w dniu 06.06.2022 r., o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z datą ważności do 06.06.2024 r.;
 - (zatrudniona od dn. 01.01.2022 r.) - orzeczenie lekarskie uzyskała w dniu 31.12.2021 r., o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z datą ważności do 13.11.2023 r.
 - (zatrudniona od 01.10.2020 r.) – orzeczenie lekarskie uzyskała w dniu 29.09.2020 r., o braku przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku, z datą ważności do 29.09.2022 r.

2.6. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych:

- Na dzień 03.08.2022 r. w Urzędzie Gminy w Wejherowie łącznie 24 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych – umów zlecenia, w tym z 2 osobami zawarte zostały 2 odrębne umowy zlecenia, na częściowo nakładające się okresy. Nie stwierdzono przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem. Imienne zestawienie zawartych umów cywilnoprawnych, wraz z czasokresem ich trwania oraz określeniem przedmiotu zlecenia, przedstawia niżej zamieszczona tabela:

<u>Lp.</u>	<u>Imię i nazwisko</u>	<u>Data zatrudnienia</u>	<u>Data zakończenia</u>	<u>Przedmiot zlecenia</u>
1.		14.02.2022	31.08.2022	Analiza pod względem środowiskowym.
2.		02.02.2022	31.12.2022	Odczyt wodomierzy.
3.		01.01.2022	31.12.2022	Opieka nad wodami opadowymi.
4.		01.07.2022	31.12.2022	Treningi z piłki siatkowej.
5.		01.07.2022	31.12.2022	Opieka nad obiektem sportowym.
6.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
7.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
8.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
9.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.

10.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
11.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
12.		01.01.2022	31.12.2023	Konserwacja sprzętu OSP.
13.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
14.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
15.		01.03.2022	31.12.2022	Gospodarz świetlicy.
16.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
17.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
18.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
19.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
20.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
21.		01.01.2022	31.12.2022	Inkasent.
22.		18.01.2022	31.12.2022	Gospodarz świetlicy.
23.		18.01.2022	31.12.2022	Gospodarz świetlicy.
24.		18.01.2022	31.12.2022	Gospodarz świetlicy.
25.		18.01.2022	31.12.2022	Gospodarz świetlicy.
26.		13.06.2022	30.09.2022	Sprzątanie pomieszczeń UG.

Wykaz aktualnie zawartych umów zlecenia, sporządzonych przez Inspektora ds. płac w dn. 09.08.2022 r. wraz ze wskazaniem zleceniobiorców podlegających ubezpieczeniu społecznemu – stanowi **zał. nr 4** do protokołu z kontroli (karta 1 – 2).

- Szczegółowej kontroli poddano prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych, ustalenie sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia, przedkładania stosownych informacji w tym zakresie oraz archiwizowania powyższych dokumentów, a także realizacji obowiązku wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie następujących umów zlecenia:

- 1). – umowa zlecenie nr 9/RGOŚ/2022 zawarta w dniu 09.02.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i § 2 ww. umowy zleceniobiorca zobowiązał się do „bieżącego analizowania czy dane przedsięwzięcie (...) realizuje postulat zrównoważonego rozwoju i czy jest zgodny z polityką ochrony środowiska (...)”, w okresie od 14.02.2022 roku do 31.08.2022 r. Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego od 14.02.2022 r. - w dn. 18.02.2022 r., a następnie od 01.03.2022 r. do ubezpieczenia społecznego - w dn. 14.03.2022 r. – kopia deklaracji ZUS ZUA z potwierdzeniem nadania do ZUS – stanowi **zał. nr 5** do protokołu z kontroli.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. oświadczeń dotyczących czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	30,5 godz.	2.200,00 zł	1.662,57 zł	72,13 zł	06.05.2022 r.
Maj 2022	27 godz.	2.200,00 zł	1.662,57 zł	81,48 zł	07.06.2022 r.
Czerwiec 2022	18,5 godz.	1.100,00 zł	794,29 zł	70,97 zł	13.07.2022 r.

Kontrola wykazała, że strony nie określiły w umowie zlecenia 9/RGOŚ/2022 zawartej w dn. 09.02.2022 r. sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Przyjmujący zlecenie nie przedłożył w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia należnego za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Informacja o liczbie godzin wykonania zlecenia w kwietniu, maju i czerwcu 2022 r. została udokumentowana poprzez pisemne oświadczenie Kierownika Referatu Gospodarki Odpadami i Środowiska.

Na polecenie inspektora pracy z dn. 09.08.2022 r. (wykaz poleceń ustnych stanowi **zał. nr 2** do protokołu z kontroli), Pan _____ w dn. 22.08.2022 r. złożył pisemne oświadczenia z których wynika, iż w kwietniu – przepracował 30,5 godz., w maju – 27 godz. i w czerwcu 2022 r. – 15,5 godz.

Umowa zlecenia nr 9/RGOŚ/2022 z dn. 09.02.2022 r. wraz z rozliczeniem za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r. – stanowią **zał. nr 6** do protokołu z kontroli (karta 1 – 11).

- 2). – umowa zlecenie nr 79/2022 zawarta w dniu 02.02.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się w okresie od 02.02.2022 r. do 31.12.2022 r., do wykonania odczytów wodomierzy na terenie Gminy Wejherowo. Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego od 02.02.2022 r. – w dn. 09.02.2022 r.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	32 godz.	3.538,60 zł	2.673,54 zł	110,58 zł	02.05.2022 r.
Maj 2022	Brak świadczenia pracy.				
Czerwiec 2022	Brak świadczenia pracy.				

Zgodnie z pisemnym oświadczeniem inspektora ds. wodno-kanalizacyjnych z dn. 09.08.2022 r. (**zał. nr 7** do protokołu z kontroli): „Pan _____ odczytów dokonuje na zlecenie pracownika Gminy Wejherowo. Odczytów dokonano w miesiącu 03/2022, 04/2022 oraz 07/2022. W związku z powyższym wynagrodzenie zostało wypłacone za czynności wykonane w miesiącach jak powyżej. W miesiącu 05-06/2022 nie dokonano odczytów więc wynagrodzenia nie wypłacono.”

- 3). – umowa zlecenie nr 927/2022 zawarta w dniu 07.12.2021 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i § 3 pkt 1 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r., do wykonania opieki nad wodami opadowymi z terenów dróg gminnych przepływającymi przez teren Małej Elektrowni Wodnej w Bolszewie, poprzez prawidłowe ich zagospodarowanie. Poprzednia umowa dotycząca tego samego przedmiotu zlecenia zawarta była na okres od 01.01.2021 r. do 31.12.2021 r. Ww. podlegał zgłoszeniu wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. oświadczeń dot. czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	27 godz.	900,00 zł	766,00 zł	33,33 zł	12.05.2022 r.
Maj 2022	27 godz.	900,00 zł	766,00 zł	33,33 zł	08.06.2022 r.
Czerwiec 2022	27 godz.	900,00 zł	733,00 zł	33,33 zł	07.07.2022 r.

Kontrola wykazała, że strony nie określiły w umowie zlecenia nr RZPiFZ/927/2020 zawartej w dn. 07.12.2021 r. sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Przyjmujący zlecenie nie przedłożył w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia należnego za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Na polecenie inspektora pracy z dn. 09.08.2022 r. (wykaz poleceń ustnych stanowi zał. nr 2 do protokołu z kontroli), Pan _____ złożył pisemne oświadczenia z których wynika, iż w kwietniu, maju i czerwcu 2022 r. wykonywała czynności objęte zleceniem przez 27 godzin w każdym miesiącu. Do 09.08.2022 r. Urząd Gminy Wejherowo nie przechowywał dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia przez ww. Zleceniobiorcę.

Umowa zlecenia nr RZPiFZ/927/2020 zawarta w dn. 07.12.2021 r. wraz z oświadczeniami Zleceniobiorcy o liczbie godzin wykonania zlecenia, naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r. – stanowią zał. nr 8 do protokołu z kontroli (karty 1 – 5).

- 4). – umowa zlecenie nr ROSS 513/2022 zawarta w dniu 01.07.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i § 2 pkt 1 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się w okresie od 01.07.2022 r. do 31.12.2022 r., do prowadzenia treningów z siatkówki dla dziewcząt i chłopców na hali widowiskowo-sportowej oraz boisku do siatkówki plażowej w Bolszewie. Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego na podstawie uprzednio zawartej umowy zlecenia od dn. 10.01.2022 r. – w dn. 28.01.2022 r. – kopia deklaracji ZUS ZUA _____ z potwierdzeniem nadania do ZUS – stanowi zał. nr 9 do protokołu z kontroli.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	40 godz.	1.400,00 zł	1.057,55 zł	35,00 zł	10.05.2022 r.
Maj 2022	40 godz.	1.400,00 zł	1.057,55 zł	35,00 zł	07.06.2022 r.
Czerwiec 2022	40 godz.	1.400,00 zł	1.011,55 zł	35,00 zł	06.07.2022 r.

- 5). – umowa zlecenie nr ROSS 529/2022 zawarta w dniu 01.07.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i § 2 pkt 1 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się w okresie od 01.07.2022 r. do 31.12.2022 r., do wykonania usługi zarządcy strefy sportowo-rekreacyjnej w Gościcinie. Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego na podstawie uprzednio zawartej umowy zlecenia od dn. 10.01.2022 r. – w dn. 28.01.2022 r. – kopia deklaracji ZUS ZUA _____ z potwierdzeniem nadania do ZUS – stanowi zał. nr 10 do protokołu z kontroli.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	50 godz.	1.300,00 zł	981,79 zł	26,00 zł	10.05.2022 r.
Maj 2022	50 godz.	1.300,00 zł	981,79 zł	26,00 zł	07.06.2022 r.
Czerwiec 2022	50 godz.	1.300,00 zł	938,79 zł	26,00 zł	13.07.2022 r.

- 6). – umowa zlecenie RZK/Nr8/2022, zawarta w dniu 03.01.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i 2 oraz § 2 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się do wykonania szeregu usług, na terenie Gminy Wejherowo OSP Orle, związanych

z prawidłowym funkcjonowaniem i realizacją zadań z zakresu gotowości operacyjno-taktycznej jednostek OSP oraz prowadzenia ewidencji materiałowej sprzętu i wyposażenia przydzielonego z gminy, w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r. Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego od 03.01.2022 r. – w dn. 02.02.2022 r. – kopia deklaracji ZUS ZUA z potwierdzeniem nadania – stanowi **zał. nr 11** do protokołu z kontroli.

Ponadto ustalono, iż przez pomyłkę zgłoszenia do ubezpieczenia dokonano od dn. 03.01.2022 r. (od dnia zawarcia umowy), zamiast od 01.01.2022 r. (od dnia obowiązywania umowy). Powyższe dotyczy również zleceniobiorcy – kopia deklaracji ZUS ZUA z potwierdzeniem nadania w dn. 24.02.2022 r. – stanowi **zał. nr 12** do protokołu z kontroli.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	16 godz.	400,00 zł	323,01 zł	25,00 zł	30.05.2022 r.
Maj 2022	16 godz.	400,00 zł	323,01 zł	25,00 zł	07.06.2022 r.
Czerwiec 2022	16 godz.	400,00 zł	323,01 zł	25,00 zł	06.07.2022 r.

- 7). – umowa zlecenie nr RZK/Nr1/2022, zawarta w dniu 03.01.2022 r. w Wejherowie. Zgodnie z § 1 pkt. 1 i 2 oraz § 2 ww. umowy, zleceniobiorca zobowiązał się do wykonania szeregu usług, na terenie Gminy Wejherowo OSP Zbychowo, związanych z prawidłowym funkcjonowaniem i realizacją zadań z zakresu gotowości operacyjno-taktycznej jednostek OSP oraz prowadzenia ewidencji materiałowej sprzętu i wyposażenia przydzielonego z gminy, w okresie od 01.01.2022 r. do 31.12.2022 r.

Zleceniobiorca został zgłoszony do ubezpieczenia zdrowotnego – w dn. 02.02.2022 r.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy kwiecień – czerwiec 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Kwiecień 2022	16 godz.	400,00 zł	341,00 zł	25,00 zł	12.05.2022 r.
Maj 2022	16 godz.	400,00 zł	341,00 zł	25,00 zł	14.06.2022 r.
Czerwiec 2022	16 godz.	400,00 zł	326,00 zł	25,00 zł	14.07.2022 r.

- 8). – umowa zlecenie 03/2022, zawarta w dniu 01.03.2022 r. Zgodnie z § 1 pkt. 1 umowy: „(...) Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania następujących czynności:

- 1) ustalenia z wynajmującym/biorącym w użyczenie świetlicę wiejską w Ustarbowie terminu wynajmu/użyczenia;
- 2) przy każdorazowym przekazaniu świetlicy Zleceniobiorca wraz z osobą na rzecz której następuje przekazanie świetlicy wiejskiej w Ustarbowie, zobowiązuje się do sprawdzenia stanu pomieszczeń, urządzeń oraz wyposażenia;
- 3) podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego przy przekazaniu świetlicy z wynajmującym/biorącym w użyczenie oraz powtórzenia tej czynności w dniu oddania obiektu;
- 4) przekazania oraz odbioru kluczy do świetlicy w terminie ustalonym z wynajmującym/biorącym w użyczenie.”

W § 2 pkt. 1 umowy ustalono wynagrodzenie w sposób następujący: „Za każdorazowe wykonanie prac określonych w § 1 Zleceniobiorca otrzyma po ich wykonaniu

wynagrodzenie w wysokości 50,00 zł (słownie: pięćdziesiąt złotych) brutto za każdy wynajem/użyczenie.”

Zgodnie z § 4: „Umowa zawarta została na czas oznaczony od 18.01.2022 r. do 30.06.2022 r.”

Ustalono, że ww. jest studentką w wieku poniżej 26 lat.

Zgodnie z pisemnymi wyjaśnieniami

Sekretarza Gminy

Wejherowo z dn. 10.08.2022 r. (zał. nr 13 do protokołu z kontroli):

- „1. Odnosząc się do kwestii braku comiesięcznych wypłat Zleceniobiorcom – wypłata dla Gospodarzy Świetlic uzależniona jest od tego, czy w danym miesiącu odbędzie się w świetlicy wiejskiej jakiś wynajem/użyczenie. Za jednokrotne przekazanie oraz odbiór kluczy, Strony umówiły się na wypłatę w kwocie 50,00 zł brutto. Zatem, gdy w świetlicy następuje więcej wynajmów, powyższa kwota jest mnożona przez ilość wynajmów w ciągu jednego miesiąca. Bywają takie miesiące, w których świetlica nie została wynajęta ani razu, a zatem wówczas Gospodarzowi Świetlicy nie należy się wypłata.
2. Gospodarze Świetlic za jednokrotny wynajem, na który zgodnie z umową składa się sprawdzenie stanu pomieszczeń, urządzeń oraz wyposażenia, podpisanie protokołu zdawczo – odbiorczego oraz powtórzenie tej czynności w dniu odbioru świetlicy otrzymują 50,00 zł brutto. Gospodarze Świetlic to sołtysi miejscowości, w których znajdują się świetlice wiejskie. Z umowy zawartej pomiędzy Zleceniodawcą, a Zleceniobiorcą płatność nie wynika z czasu wykonania prac zapisanych w umowie, a z samego faktu wykonania tych prac. Z relacji Sołtysów przekazanych Wójtowi wynika, że czynności te trwają od 20 minut do maksymalnie dwóch godzin. Ilość czynności wykonywanych przez Gospodarzy świetlic weryfikowany jest na podstawie protokołów zdawczo – odbiorczych wraz z ustnymi oświadczeniami Gospodarzy. Sołtysi dotychczas nie zgłaszali faktu wykonywania zadań zawartych w umowie przez czas dłuższy, niż 2 godziny.
3. Rozliczenie z Gospodarzami Świetlic – zgodnie z umową następuje na podstawie wystawionych przez nich rachunków. Strony ustaliły ustnie, że płatność nastąpi na koniec trwania umowy. Umowa zlecenia pomiędzy Gminą Wejherowo, a Gospodarzami świetlic trwała do końca czerwca.
4. W naszej ocenie, Gospodarz Świetlicy otrzymuje wynagrodzenie prowizyjne (w wysokości 50,00 zł brutto) liczone od każdego wynajmu świetlicy. Czynności wskazane w umowę są wykonywane przez Gospodarza każdorazowo w siedzibie świetlicy wiejskiej, którą dany Gospodarz się zajmuje. O czasie w jakim zostaną one wykonane decyduje wyłącznie Zleceniobiorca.”

Na podstawie okazanych dokumentów ustalono, iż Pani sporządziła protokoły zdawczo-odbiorcze potwierdzające wykonanie przez nią czynności określonych w umowie zlecenia, w dniach:

- 13.02.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 13.02.2022 r.;
- 07.03.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 07.03.2022 r.;
- 10.03.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 13.03.2022 r.;
- 18.03.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 20.03.2022 r.;
- 31.03.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 03.04.2022 r.;
- 29.04.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 01.05.2022 r.;
- 19.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 22.05.2022 r.;

- 02.06.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 05.06.2022 r.

Kontrola wykazała, że strony nie określiły w umowie zlecenia nr 03/2022 zawartej w dn. 01.03.2022 r. sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Przyjmujący zlecenie nie przedłożył w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia należnego za luty, marzec, kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Na polecenie inspektora pracy z dn. 09.08.2022 r. (wykaz poleceń ustnych stanowi **zał. nr 2** do protokołu z kontroli), Pani _____ złożyła pisemne oświadczenia z których wynika, iż w kwietniu, maju i czerwcu 2022 r. wykonywała czynności objęte zleceniem w następującym wymiarze:

- kwiecień 2022 r. – ok. 2 godz.,
- maj 2022 r. – ok. 1 godz. 45 min.,
- czerwiec 2022 r. – 1 godz. 15 min.

Do 16.08.2022 r. Urząd Gminy Wejherowo nie przechowywał dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia przez ww. Zleceniobiorcę.

Zleceniobiorcy wypłacono wynagrodzenie za pracę wykonaną, przypadającą w okresie od 13.02.2022 r. do 05.06.2022 r., w łącznej kwocie 400,00 zł brutto – w dniu 25.07.2022 r. Nie dokonano wypłaty wynagrodzenia dla _____ za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu, w wyżej wskazanym okresie.

Umowa zlecenia nr 03/2022 zawarta w dn. 01.03.2022 r. wraz z protokołami zdawczo-odbiorczymi, oświadczeniami Zleceniobiorcy o liczbie godzin wykonania zlecenia w kwietniu, maju i czerwcu oraz naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia – stanowią **zał. nr 14** do protokołu z kontroli (karty 1 – 9).

9). _____ – umowa zlecenie 06/2022, zawarta w dniu 01.03.2022 r. Zgodnie z § 1 pkt. 1 umowy: „(...) Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania następujących czynności:

- 1) ustalenia z wynajmującym/biorącym w użyczenie świetlicę wiejską w Kniewie terminu wynajmu/użyczenia;
- 2) przy każdorazowym przekazaniu świetlicy Zleceniobiorca wraz z osobą na rzecz której następuje przekazanie świetlicy wiejskiej w Kniewie, zobowiązuje się do sprawdzenia stanu pomieszczeń, urządzeń oraz wyposażenia;
- 3) podpisania protokołu zdawczo-odbiorczego przy przekazaniu świetlicy z wynajmującym/biorącym w użyczenie oraz powtórzenia tej czynności w dniu oddania obiektu;
- 4) przekazania oraz odbioru kluczy do świetlicy w terminie ustalonym z wynajmującym/biorącym w użyczenie.”

W § 2 pkt. 1 umowy ustalono wynagrodzenie w sposób następujący: „Za każdorazowe wykonanie prac określonych w § 1 Zleceniobiorca otrzyma po ich wykonaniu wynagrodzenie w wysokości 50,00 zł (słownie: pięćdziesiąt złotych) brutto za każdy wynajem/użyczenie.”

Zgodnie z § 4: „Umowa zawarta została na czas oznaczony od 18.01.2022 r. do 30.06.2022 r.”

Zleceniobiorca _____ została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego od dn. 01.05.2022 r. – w dn. 16.05.2022 r. – kopia deklaracji ZUS ZUA z potwierdzeniem nadania do ZUS – stanowi **zał. nr 15** do protokołu z kontroli. Powyższe dotyczy również zleceniobiorcy

Na podstawie okazanych dokumentów ustalono, iż Pani _____ sporządziła protokoły zdawczo-odbiorcze potwierdzające wykonanie przez nią czynności określonych w umowie zlecenia, w dniach:

- 10.02.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 12.02.2022 r.;
- 25.02.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 27.02.2022 r.;
- 11.04.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 11.04.2022 r.;
- 22.04.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 23.04.2022 r.;
- 02.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 02.05.2022 r.;
- 07.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 10.05.2022 r.;
- 14.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 16.05.2022 r.;
- 21.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 24.05.2022 r.;
- 27.05.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 30.05.2022 r.;
- 06.06.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 06.06.2022 r.;
- 23.06.2022 r. – wynajęcie świetlicy i dokonanie zwrotu świetlicy przez najemcę w dn. 26.06.2022 r.

Kontrola wykazała, że strony nie określiły w umowie zlecenia nr 06/2022 zawartej w dn. 01.03.2022 r. sposobu potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia.

Przyjmujący zlecenie nie przedłożył w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informacji o liczbie godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług, w terminie poprzedzającym termin wypłaty wynagrodzenia należnego za luty, marzec, kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Na polecenie inspektora pracy z dn. 09.08.2022 r. (wykaz poleceń ustnych stanowi **zał. nr 2** do protokołu z kontroli), Pani _____ złożyła pisemne oświadczenia z których wynika, iż w kwietniu, maju i czerwcu 2022 r. wykonywała czynności objęte zleceniem w następującym wymiarze:

- kwiecień 2022 r. – ok. 3 godz. 30 min.,
- maj 2022 r. – ok. 6 godz. 30 min.,
- czerwiec 2022 r. – 3 godz.

Do 16.08.2022 r. Urząd Gminy Wejherowo nie przechowywał dokumentów potwierdzających liczbę godzin wykonania zlecenia przez ww. Zleceniobiorcę.

Zleceniobiorcy wypłacono wynagrodzenie za pracę wykonaną, przypadającą w okresie od 10.02.2022 r. do 26.06.2022 r., w łącznej kwocie 550,00 zł brutto – w dniu 19.07.2022 r. Nie dokonano wypłaty wynagrodzenia dla _____, za każdą godzinę wykonania zlecenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, co najmniej raz w miesiącu, w wyżej wskazanym okresie.

Umowa zlecenia nr 06/2022 zawarta w dn. 01.03.2022 r. wraz z protokołami zdawczo-odbiorczymi, oświadczeniami Zleceniobiorcy o liczbie godzin wykonania zlecenia w kwietniu, maju i czerwcu oraz naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia – stanowią **zał. nr 16** do protokołu z kontroli (karty 1 – 16).

10). – z ww. zawarte zostały następujące umowy:

- Umowa zlecenie zawarta 10.06.2022 r., w której ustalono m.in. iż:

„§ 1

(...) Zleceniobiorca zobowiązuje się do **sprzątania, wskazanych przez Zleceniodawcę, pomieszczeń w budynku administracyjnym Urzędu Gminy Wejherowo, znajdującym się przy ul. Transportowej 1 w Wejherowie.**

§ 2

Umowa została zawarta na okres od dnia 13 czerwca 2022 r. do dnia 29 lipca 2022 r.

§ 3

1. Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać prace określone w § 1 osobiście, z zachowaniem należytej staranności. (...)
5. Zleceniobiorca podda się profilaktycznym badaniom lekarskim oraz odbędzie szkolenie bhp na koszt Zleceniodawcy.

§ 4

1. Za wykonanie prac określonych w § 1 umowy Zleceniodawca zobowiązuje się wypłacić Zleceniobiorcy w wysokości:
 - 1) **1536,60 zł brutto za okres od dnia 13.06.2022 r. do dnia 30.06.2022 r.**
 - 2) **2482,20 zł brutto za okres od dnia 01.07.2022 r. do dnia 29.07.2022 r.**
2. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości przysługującej za wskazany okres realizacji zlecenia dokonuje się nie później niż w ciągu 7 dni od dnia przekazania Zleceniodawcy:
 - 1) rachunku do umowy zlecenia;
 - 2) ewidencji przepracowanych godzin.
 (...)

§ 5

1. Potwierdzenie liczby godzin realizacji zlecenia nastąpi nie później niż do dnia, 30 czerwca 2022 r. oraz do dnia 29 lipca 2022 r. poprzez przekazanie Zleceniodawcy, w formie pisemnej, wypełnionej ewidencji przepracowanych godzin. (...).”

➤ Umowa zlecenie zawarta 29.07.2022 r. , w której ustalono m.in. iż:

„§ 1

(...) Zleceniobiorca zobowiązuje się do **sprzątania, wskazanych przez Zleceniodawcę, pomieszczeń w budynku administracyjnym Urzędu Gminy Wejherowo, znajdującym się przy ul. Transportowej 1 w Wejherowie.**

§ 2

Umowa została zawarta na okres od dnia 1 sierpnia 2022 r. do dnia 30 września 2022 r.

§ 3

2. Zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać prace określone w § 1 osobiście, z zachowaniem należytej staranności. (...)
5. Zleceniobiorca podda się profilaktycznym badaniom lekarskim oraz odbędzie szkolenie bhp na koszt Zleceniodawcy.

§ 4

3. Za wykonanie prac określonych w § 1 umowy Zleceniodawca zobowiązuje się wypłacić Zleceniobiorcy w wysokości:
 - 3) **2600,40 zł brutto za okres od dnia 01.08.2022 r. do dnia 31.08.2022 r.**
 - 4) **2600,40 zł brutto za okres od dnia 01.09.2022 r. do dnia 30.09.2022 r.**
4. Wypłaty wynagrodzenia w wysokości przysługującej za wskazany okres realizacji zlecenia dokonuje się nie później niż w ciągu 7 dni od dnia przekazania Zleceniodawcy:
 - 3) rachunku do umowy zlecenia;

4) ewidencji przepracowanych godzin. (...)

§ 5

2. Potwierdzenie liczby godzin realizacji zlecenia nastąpi nie później niż do dnia 31 sierpnia 2022 r. oraz do dnia 30 września 2022 r. poprzez przekazanie Zleceniodawcy, w formie pisemnej, wypełnionej ewidencji przepracowanych godzin. (...).”

Zleceniobiorca została zgłoszona do ubezpieczenia społecznego od 10.06.2022 r. – w dn. 21.06.2022 r. Kopia deklaracji ZUS ZUA – stanowi zał. nr 17 do protokołu z kontroli.

Pani odbyła w dn. 13.06.2022 r. instruktaż ogólny przeprowadzony przez Pana Piotra Nowaka oraz instruktaż stanowiskowy przeprowadzony przez – na stanowisku „Zleceniobiorcy”.

Ponadto ww. uzyskała orzeczenie lekarskie w dniu 13.06.2022 r., o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku „Zleceniobiorcy”, z datą ważności do 13.06.2023 r.

Na podstawie przedłożonych do kontroli dokumentów, tj. kart czasu pracy, list płac z tytułu umów zlecenia oraz przelewów dokonanych na rachunek Zleceniobiorcy za okres pracy w czerwcu i lipcu 2022 r., dokonano ustaleń zawartych w poniżej zamieszczonej tabeli:

Okres pracy	Liczba przepr. godz.	Wynagrodz. brutto	Wynagrodz. netto	Stawka za godz.	Data wypłaty
Czerwiec 2022	78 godz.	1.536,60 zł	1.109,86 zł	19,70 zł	01.07.2022 r.
Lipiec 2022	126 godz.	2.482,20 zł	1.631,07 zł	19,70 zł	01.08.2022 r.

Umowy zlecenia zawarte w dn. 10.06.2022 r. i 29.07.2022 r., karta szkolenia bhp, orzeczenie lekarskie, ewidencja przepracowanych godzin w czerwcu i lipcu 2022 r. oraz naliczenie i potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia za ww. okres – stanowią zał. nr 18 do protokołu z kontroli (karty 1 – 14).

W dniu 22.08.2022 r. o godz. 13:00, na okoliczność zawarcia umowy zlecenia z inspektor pracy przesłuchał ww. w charakterze świadka . Ww. uprzedzona o odpowiedzialności karnej z art. 233 § Kodeksu karnego za złożenie fałszywego zeznania lub zatajenie prawdy oraz treści art. 83 Kodeksu postępowania administracyjnego, złożyła zeznania o treści, cyt.: **„Od kiedy i w jakim charakterze świadczy Pani pracę w Urzędzie Gminy Wejherowo oraz co należy do Pani obowiązków? W Urzędzie Gminy Wejherowo jestem zatrudniona od 01.12.2014 r., a od 29.07.2021 r. na stanowisku Kierownika Referatu Organizacyjnego i Kadr. Do moich obowiązków należy m.in. nadzór nad pracownikami sprzątającymi bo oni przynależą do tego referatu. Aktualnie obowiązki sprzątaczkę wykonują – na podstawie umowy o pracę i na podstawie umowy zlecenia. Jakie jest miejsce wykonywania przez Panią ? Pani realizuje czynności określone w umowie w budynku Urzędu Gminy Wejherowo. Do jej obowiązków należy sprząkanie pomieszczeń zlokalizowanych w budynku Urzędu. W jakich godzinach świadczy pracę Pani ? Są to stałe godziny pracy: poniedziałek – środa od 15:00 do 21:00, czwartek 16:00 – 22:00 i piątek 14:00 – 20:00. Obie Panie sprzątające przychodzą do pracy w tych samych godzinach. Jest to praca na ¾ etatu, 30 godzin tygodniowo, wg stałego rozkładu czasu pracy określonego w regulaminie pracy. Czy Pani jest zobowiązana do osobistego wykonywania pracy? Tak. Czy Pani wykorzystuje podczas pracy narzędziach i materiały, środki czystości - własne, czy należące do Urzędu Gminy Wejherowo? Wszystkie narzędzia i materiały, którymi wykonywana jest praca, są własnością Urzędu Gminy Wejherowo. W jaki sposób naliczane jest Pani wynagrodzenie za pracę? Pani otrzymuje minimalną stawkę godzinową ze zlecenia, tj. 19,70 zł brutto pomnożoną przez ilość godzin przypadających do przepracowania w danym miesiącu przez pracownika, zgodnie z obowiązującym rozkładem czasu pracy. Czy warunki wykonywania pracy przez**

zleceniobiorcę Panią i **pracownika** różnią się od siebie? Różnica dotyczy tylko rodzaju zawartych umów i ich warunków wynagrodzeniowych oraz tym, że Pani sprząta pomieszczenia znajdujące się na parterze, a Pani na piętrze. Pani nie dostała pisemnego zakresu obowiązków. Pani zastąpiła w pracy, z którą stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31.07.2022 r. Wcześniej od 13.06.2022 r. Pani zastępowała pracownice sprzątające w czasie ich usprawiedliwionej nieobecności (urlopy wypoczynkowe i zwolnienia lekarskie). **Czy rodzaj umowy, na podstawie której Pani wykonuje pracę został jej narzucony (zaproponowany) przez Urząd Gminy Wejherowo, czy też był to jej swobodny wybór (na jej wniosek)?** Propozycja zawarcie umowy zlecenia z Panią wyszła od pracodawcy Urzędu Gminy Wejherowo. Jesteśmy na etapie zmiany regulaminu organizacyjnego i zastanawiamy się, czy usługi sprzątania nie zlecić zewnętrznej firmie sprzątającej. W tym zakresie Urząd wystosował zapytania o informację do firm sprzątających. Dlatego zawarta została z Panią umowa zlecenie na czas określony, w okresie przejściowym, zanim zapadnie ostateczna decyzja. **Czy chce Pan coś dodać do protokołu przesłuchania? Nie.**

Protokół przesłuchania świadka
(karta 1 – 2).

stanowi zał. nr 19 do protokołu z kontroli

2.7. Regulamin pracy (art. 42 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych):

- W dniu 03.08.2022 r. przedłożono do kontroli Regulamin pracy Urzędu Gminy Wejherowo, wprowadzony Zarządzeniem Nr 197/2021 Wójta Gminy Wejherowo z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie ustanowienia Regulaminu pracy Urzędu Gminy Wejherowo.

Analiza treści ww. regulaminu pracy wykazała co następuje:

- 1). W § 25 ust. 3, 4, 5, 6, 7, 8 i 11 ustalono:
 - „3. W Urzędzie obowiązuje równoważny system czasu pracy.
 4. Czas pracy pracowników zatrudnionych w równoważnym systemie nie może przekroczyć przeciętnie 40 godzin (wraz z nadgodzinami 48 h) w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym, Dobowy wymiar czasu pracy pracowników może zostać przedłużony do 12 godzin na dobę. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy równoważony jest krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.
 5. W urzędzie obowiązuje trzymiesięczny okres rozliczeniowy tj: styczeń – marzec, kwiecień – czerwiec, lipiec – wrzesień, październik – grudzień.
 6. Rozkład czasu pracy pracowników obejmuje 5 dni pracy w tygodniu, tj. od poniedziałku do piątku.
 7. Ustala się następujące dni i godziny rozpoczynania i kończenia pracy:
 - 1) poniedziałek – środa: godziny 7:30 – 15:30;
 - 2) czwartek - godziny 7:30 – 17:00;
 - 3) piątek - godziny 7:30 – 14:00.
 8. Rozkład czasu pracy określony w ust. 7 nie dotyczy pracowników obsługi zatrudnionych na stanowisku sprzątaczek, które pracują: od poniedziałku do środy od godz. 15.00 do godz. 21:00, w czwartki: od godz. 16.00 do godz. 22:00, w piątki – od godziny 14.00 do godz. 20.00. (...)
 11. Dniami wolnymi od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy są soboty.
- 2). W § 30 ust. 1 postanowiono:
 - „1. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się do ostatniego dnia miesiąca, za który jest ono należne.”

- 3) W zakresie obowiązku ustalenia w regulaminie pracy wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej, w § 36 ust. 3 zawarte zostało ogólne postanowienia o treści:

„Zasady przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwie robocze oraz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej ustala pracodawca w drodze odrębnego zarządzenia.”

- W dniu 11.08.2022 r. okazano do kontroli odrębne:
 - Zarządzenie Nr 1/2016 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2016 r. w sprawie zasad przyznawania i gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz środkami higieny osobistej pracownikom Urzędu Gminy Wejherowo,
 - Zarządzenie Nr 4/2020 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2020 r. zmieniające zarządzenie w sprawie zasad przyznawania i gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieżą i obuwiem roboczym oraz środkami higieny osobistej pracownikom Urzędu Gminy Wejherowo.
- Aktualna Tabela norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego dla pracowników Urzędu Gminy Wejherowo stanowi zał. nr 2 do Zarządzenie Nr 1/2016 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2016 r., który zmieniony został Zarządzeniem Nr 4/2020 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2020 r. Przykładowo normy przydziału dla konserwatora i sprzątaczkę zostały ustalone w pkt. 4 i 5 tabeli w sposób następujący:

L.p.	Stanowisko pracy	Rodzaj odzieży lub sprzętu ochrony osobistej O – ochrony osobiste R – odzież robocza	Okres używalności w miesiącach dz – do zużycia oz – okres zimowy	Uwagi
4.	Konserwator	O - kurtka ocieplona/przeciwdeszczowa R- ubranie drelchowe (bluza + spodnie lub kombinezon lub fartuch) O - buty gumowe/ocieplone R- buty robocze O - rękawice drelchowe O - kamizelka odblaskowa	3 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia 24 m-ce do zużycia do zużycia	
5.	Sprzątaczkę	R - fartuch z tkanin syntetycznych lub bawełnianych R - trzewiki profilaktyczne O - rękawice ochronne	12 m-cy 12 m-cy do zużycia	

- Zgodnie z okazanymi do kontroli kartami ewidencyjnymi przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej pracowników: (konserwator), (konserwator) i (sprzątaczkę) stwierdzono, iż ww. zostali wyposażeni w odzież i obuwie robocze oraz ochrony osobiste – zgodnie z wyżej zamieszczonym wykazem.
- Stwierdzono, iż pracodawca nie skonsultował z pracownikami lub ich przedstawicielami przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.
- W myśl § 3 ust. 4 załącznika nr 1 do Zarządzenie Nr 1/2016 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2016 r., który zmieniony został Zarządzeniem Nr 4/2020 Wójta Gminy Wejherowo

z dn. 04.01.2020 r., stawki ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży przez pracowników we własnym zakresie, w okresach miesięcznych, wynoszą:

Stanowisko	Ekwiwalent w PLN
Archiwista	15,-
Konserwator	15,-
Sprzątaczką	10,-
Zaopatrzeniowiec	15,-

Zgodnie z § 3 ust. 3 załącznika nr 1 do Zarządzenie Nr 1/2016 Wójta Gminy Wejherowo z dn. 04.01.2016 r., ekwiwalent pieniężny wypłaca się w okresach kwartalnych. Nie określono daty wypłaty ekwiwalentu.

- W dniu 11.08.2022 r. okazano do kontroli naliczenie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej, naliczone łącznie za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r., dla następujących osób:
 - (konserwator) – 45,00 zł – pracownik potwierdził na piśmie odbiór ekwiwalentu bez wskazania daty jego otrzymania;
 - (konserwator) – 45,00 zł – pracownik potwierdził na piśmie odbiór ekwiwalentu bez wskazania daty jego otrzymania;
 - (sprzątaczką) – 30,00 zł – pracownik potwierdził na piśmie odbiór ekwiwalentu bez wskazania daty jego otrzymania;
 - (sprzątaczką) – 30,00 zł – pracownik potwierdził na piśmie odbiór ekwiwalentu bez wskazania daty jego otrzymania.
- Wysokość ekwiwalentu za używania przez pracownika jego własnej odzieży i obuwia roboczego oraz za pranie odzieży roboczej, nie ulega podwyższeniu od stycznia 2020 roku. Tym samym wypłacany ekwiwalent nie uwzględnia aktualnych cen, a co za tym idzie nie pokrywa kosztów poniesionych przez pracownika.

2.8. Regulamin wynagradzania (art. 39 ust. 1 i ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych):

- W dniu 09.08.2022 r. przedłożono do kontroli Zarządzenie Nr 123/2021 Wójta Gminy Wejherowo z dnia 31 sierpnia 2018 r. w sprawie Regulaminu Wynagradzania pracowników Urzędu Gminy Wejherowo, w którym określono dla pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę wymagania kwalifikacyjne oraz szczegółowe warunki wynagradzania, w tym maksymalny poziom wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych kategorii zaszeregowania.

2.9. Czas pracy:

2.9.1. Przepisy wewnątrzzakładowe określające zasady zlecenia oraz rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych:

- Zgodnie z § 25 ust. 20, 21, 22,23 i 24 Regulaminu pracy Urzędu Gminy Wejherowo, wprowadzonego Zarządzeniem Nr 197/2021 Wójta Gminy Wejherowo z dnia 16 grudnia 2021 r. w sprawie ustanowienia Regulaminu pracy Urzędu Gminy Wejherowo:

„20. Pracownik wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, na pisemne polecenie przełożonego, w tym w wyjątkowych przypadkach także w porze nocnej oraz niedziele i święta. Wzór polecenia wykonania pracy w godzinach nadliczbowych przez pracownika **stanowi załącznik nr 5 do Regulaminu.**

21. Przepisu ust. 20 nie stosuje się do kobiet w ciąży, osób niepełnosprawnych oraz bez ich zgody, do pracowników sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do lat ośmiu.

22. Pracownikowi za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje, według jego wyboru, wynagrodzenie albo czas wolny w tym samym wymiarze, z tym, że wolny czas, na wniosek pracownika, może być udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu. Pracownik powinien dokonać wyboru w terminie 3 dni od dnia zakończenia pracy w godzinach nadliczbowych i przekazać stosowne oświadczenie do kadr. Udzielenie czasu wolnego odbywa się do końca okresu rozliczeniowego. Wzór oświadczenia pracownika o wyborze rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych **stanowi załącznik nr 6 do Regulaminu.**

23. W przypadku wyboru czasu wolnego pracownik składa wniosek o udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych według wzoru **stanowiącego załącznik nr 7 do Regulaminu.**

24. Bezpośredni przełożeni odpowiedzialni są za udzielenie pracownikowi czasu wolnego w zamian za wypracowane godziny nadliczbowe w przyjętym okresie rozliczeniowym w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy/ lub po jego zakończeniu.

25. Ewidencja nadgodzin pracowników oraz odpracowanych godzin za dany miesiąc prowadzona jest przez kierownika referatu.”

2.9.2. Ewidencja czasu pracy (art. 149 kodeksu pracy)

- Okazano do kontroli miesięczne karty ewidencji czasu pracy za okres rozliczeniowy od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r., wybranych pracowników: _____ oraz _____
Na ww. kartach zaewidencjonowano godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy zgodnie z przyjętym rozkładem czasu pracy w § 25 ust. 7 regulaminu pracy. Na kartach ewidencjonuje się łączny czas pracy pracowników w godzinach nadliczbowych w poszczególnych dniach. Godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w nadgodzinach wskazywane są wyłącznie w pisemnych poleceniach pracy w godzinach nadliczbowych. Podobnie, w dniach w których pracownikom udzielany jest czas wolny za przepracowane nadgodziny, wpisywana jest godzina zakończenia pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, a nie faktycznej godziny zakończenia pracy – przykład w karcie _____ w dn. 23.06.2022 r. Ponadto stwierdzono, że karty ewidencji czasu pracy są prowadzone nierzetelnie. Przykładowo w karcie _____ w dn. 15.06.2022 r. odnotowano odbiór czasu wolnego za nadgodziny w wymiarze 5 godz., natomiast z wniosku ww. pracownika z dn. 09.06.2022 r. wynika, iż odbierał czas wolny za nadgodziny w wymiarze 8 godz.

Miesięczne karty ewidencji czasu pracy _____ oraz _____ za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r. wraz z pisemnymi poleceniami pracy w godzinach nadliczbowych oraz dokumentacją potwierdzającą zrekompensowanie pracy w nadgodzinach poprzez udzielenie czasu wolnego na wniosek pracownika – stanowią **zał. nr 20** do protokołu z kontroli (karta 1 - 19).

2.9.3. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (art. 12 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców):

- Na podstawie okazanej do kontroli dokumentacji czasu pracy i za okres od . nie stwierdzono świadczenia pracy w przekroczeniu dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w tygodniu.

2.9.4. Zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (art. 151 § 1 i 2 kodeksu pracy)

Zgodnie z § 25 ust. 7 regulamin pracy Urzędu Gminy Wejherowo: „Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć 150 godzin w roku kalendarzowym.”

Nie stwierdzono przekroczenia dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym przez i – w 2022 roku.

2.9.5. Zapewnienie odpoczynku dobowego (art. 132 § 1 kodeksu pracy)

- Kontrola dokumentacji czasu pracy i za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r. wykazała, co następuje:
 - 1) – w dn. 02.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 15:30, a następnie w godzinach nadliczbowych od 16:30 do 21:00 (patrz zał. nr 20/4 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 10,5 godziny;
 - 2) – w dn. 02.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 15:30, a następnie w godzinach nadliczbowych od 16:30 do 21:00 (patrz zał. nr 20/9 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 10,5 godziny;
 - 3) – w dn. 16.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 15:30, a następnie w godzinach nadliczbowych od 18:00 do 22:00 (patrz zał. nr 20/13 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 9,5 godziny;
 - 4) – w dn. 17.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 15:30, a następnie w godzinach nadliczbowych od 18:00 do 22:00 (patrz zał. nr 20.14 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 9,5 godziny;
 - 5) – w dn. 18.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 15:30, a następnie w godzinach nadliczbowych od 17:00 do 22:00 (patrz zał. nr 20/15 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 9,5 godziny;
 - 6) – w dn. 20.05.2022 r. świadczył pracę zgodnie z rozkładem czasu pracy od 07:30 do 14:00, a następnie w godzinach nadliczbowych od 14:00 do 22:00 (patrz zał. nr 20/16 do protokołu z kontroli); najdłuższy okres odpoczynku dobowego wyniósł 9,5 godziny.

2.9.6. Zapewnienie odpoczynku tygodniowego (art. 133 § 1 kodeksu pracy)

- Kontrolę czasu pracy przeprowadzono na podstawie ewidencji czasu pracy za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r., która wykazała, co następuje:
 - 1) – pracownikowi nie zapewniono 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego w okresie od 20 do 26.06.2022 r. Najdłuższy okres nieprzerwanego odpoczynku w ww. tygodniu trwał od godz. 15:00 w dn. 21.06.2022 r. do godz. 12:00 w

dn. 22.06.2022 r. i wyniósł łącznie 21 godzin.

2.9.7. Zapewnienie dnia wolnego za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców)

- Na podstawie okazanej do kontroli dokumentacji czasu pracy i [] za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r. nieprawidłowości w powyższym zakresie nie stwierdzono.

2.9.8. Rekompensata pracy w niedzielę innym dniem wolnym lub wynagrodzeniem (art. 151¹¹ Kp)

- Na podstawie okazanej do kontroli dokumentacji czasu pracy i [] za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r. nieprawidłowości w powyższym zakresie nie stwierdzono.

2.10. Wynagrodzenia i inne świadczenia ze stosunku pracy:

- Kontroli poddano naliczenie wynagrodzenia, w tym wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz dodatku stażowego za miesiąc lipiec 2022 r. pracownikom: i [] Ustalono, że wynagrodzenie zostało naliczone w prawidłowej wysokości. Wypłata nastąpiła na rachunek bankowy:
 - [] – w dn. 28.07.2022 r.;
 - [] – w dn. 28.07.2022 r. w kwocie 3.302,87 zł oraz w dn. 01.08.2022 r. w kwocie 81,70 zł (wyrównanie w związku z dokonaną korektą należnego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy).
- Sprawdzono prawidłowość naliczenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy dla 2 pracowników, z którymi stosunek pracy został rozwiązany w lipcu 2022 r., tj.:
 - 1) [] - zatrudniony w okresie od 15.06.2022 r. do 30.07.2022 r., nabył prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 40 godz., który nie został wykorzystany. Pracownikowi naliczono ekwiwalent pieniężny w prawidłowej wysokości tj. w kwocie 1.204,80 zł brutto (821,06 zł netto), który wypłacono na rachunek bankowy pracownika w dn. 29.07.2022 r.
 - 2) [] – zatrudniony w okresie od 01.01.2022 r. do 31.07.2022 r., na ¼ etatu, nabyła prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 96 godz., z czego wykorzystwała 24 godz. urlopu. Pracownikowi naliczono ekwiwalent pieniężny za 72 godz. urlopu, w prawidłowej wysokości tj. w kwocie 1.606,32 zł brutto (1.095,35 zł netto), który wypłacono na rachunek bankowy pracownika w dn. 29.07.2022 r.

2.11. Udzielanie urlopu wypoczynkowego:

- W dn. 12.08.2022 r. okazano do kontroli zbiorczą kartotekę urlopową zatrudnionych pracowników, na której wskazano imiennie każdego pracownika, ilość zaległego urlopu wypoczynkowego na dzień 31.12.2021 r., ilość urlopu bieżącego za 2022 r., wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w poszczególnych miesiącach od stycznia do sierpnia 2022 r. oraz ilość urlopu pozostałego na dzień 03.08.2022 r. – **zał. nr 21** do protokołu z kontroli (karta 1 – 4).
- Na podstawie okazanego do kontroli zestawienia stwierdzono, że 2 pracownice, na dzień 31.12.2021 r., nie wykorzystały zaległego urlopu wypoczynkowy do którego nabyły prawo w 2020 roku, tj.:

- – 48 godz. zaległego urlopu wypoczynkowego za 2020 r.; ww. przebywała na urlopie macierzyńskim w okresie od 26.05.2021 r. do 12.10.2021 r., urlopie rodzicielskim w okresie od 13.10.2021 r. do 24.05.2022 r. oraz urlopie wychowawczym od 19.08.2022 r. do 18.03.2023 r. – aktualnie brak zaległości w wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego;
- – 80 godz. zaległego urlopu wypoczynkowego z 2020 r.; ww. przebywała na urlopie macierzyńskim w okresie od 17.06.2021 r. do 03.11.2021 r., urlopie rodzicielskim w okresie od 04.11.2021 r. do 15.06.2022 r., po zakończeniu którego ww. wykorzystuje należny jej urlop wypoczynkowy.
- Ponadto szczegółowej kontroli poddano dokumentację urlopową za 2021 rok pracowników:

Ww. pracownikom udzielono urlopu wypoczynkowego podzielonego na części, w taki sposób, że jedna część wypoczynku trwała co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

3. W czasie kontroli wydano:

- a/ decyzji ustnych: 1,
- b/ poleceń: 1.

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a)^(**) załącznik(i) nr 1 i 2 do protokołu.

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

- w dn. 22.08.2022 r. w siedzibie Urzędu Gminy w Wejherowie związku z przesłuchaniem ww. w charakterze świadka.

(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: 2,
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 8,
w tym z zakresu legalności zatrudnienia: .

7. Do protokołu załącza się/~~nie załącza się~~^(**) załączników: 21, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wykaz decyzji ustnych.

Załącznik nr 2. Wykaz poleceń ustnych.

Załącznik nr 3. Kopia rejestru wypadków przy pracy.

Załącznik nr 4. Wykaz zawartych umów zlecenia.

Załącznik nr 5. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 6. Umowa zlecenia nr 9/RGOŚ/2022 z dn. 09.02.2022 r. wraz z rozliczeniem za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Załącznik nr 7. Pisemne oświadczenie z dn. 09.08.2022 r.

Załącznik nr 8. Umowa zlecenia nr RZPiFZ/927/2020 z dn. 07.12.2021 r. wraz z oświadczeniami Zleceniobiorcy o liczbie godzin wykonania zlecenia, naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia za kwiecień, maj i czerwiec 2022 r.

Załącznik nr 9. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 10. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 11. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 12. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 13. Pisemnymne wyjaśnienia

z dn. 10.08.2022 r.

Załącznik nr 14. Umowa zlecenia nr 03/2022 zawarta w dn. 01.03.2022 r. wraz z protokołami

zdawczo-odbiorczymi, oświadczeniami o liczbie godzin wykonania zlecenia w kwietniu, maju i czerwcu oraz naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia.

Załącznik nr 15. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 16. Umowa zlecenia nr 06/2022 zawarta w dn. 01.03.2022 r. wraz z protokołami zdawczo-odbiorczymi, oświadczeniami o liczbie godzin wykonania zlecenia w kwietniu, maju i czerwcu oraz naliczeniem i potwierdzeniem wypłaty wynagrodzenia.

Załącznik nr 17. Kopia deklaracji ZUS ZUA

Załącznik nr 18. Umowy zlecenia zawarte w dn. 10.06.2022 r. i 29.07.2022 r. z karta szkolenia bhp, orzeczenie lekarskie, ewidencja przepracowanych godzin w czerwcu i lipcu 2022 r. oraz naliczenie i potwierdzenie wypłaty wynagrodzenia za ww. okres

Załącznik nr 19. Protokół przesłuchania świadka

Załącznik nr 20. Dokumentacja czasu pracy oraz za okres od 01.04.2022 r. do 30.06.2022 r.

Załącznik nr 21. Zbiorczą kartotekę urlopową zatrudnionych pracowników.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

inspektora ds. administracyjnych i obsługi Rady Gminy,
inspektora ds. płac,

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

.....

.....

.....

Na tym protokół zakończono.

Wejherowo, dnia 23.08.2022

NADINSPEKTOR PRACY

AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIĄTKOWSKA

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 25.08.2022 otrzymano jeden egzemplarz protokołu.


WOJT
Stanisław Kiedrowski
(podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).
2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.
Do protokołu ~~złożono wniosek~~/nie złożono wniosku. (**)
Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia ~~wniesiono~~/nie wniesiono/zostaną wniesione^(**) do dnia

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

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....

~~W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(**)~~

WÓJT
 Przemysław Kiedrowski

 (podpis i pieczęć osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

NADINSPEKTOR PRACY

 AGNIESZKA KRASZEWSKA-GODZIĄTKOWSKA

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

Nejherowo, 25.08.2022r.
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(¹) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(²) – niepotrzebne skreślić

