

Nr rej. 140260-53-K015-Pt/23

MDK.041.1.2023.

## PROTOKÓŁ KONTROLI

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

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

REGON: 33092734200000

NIP: 6721050534

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)

**Inspektor Pracy - Jakub Wiącek**

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

**MŁODZIEŻOWY DOM KULTURY IM. HENRYKA JORDANA W BIAŁOGARDZIE**

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

**78-200 BIAŁOGARD, UL. GRUNWALDZKA 49**

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)(\*)

**PAWEŁ MIELCAREK**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**DYREKTOR**

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)(\*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1957r;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 1.09.2022r

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

3,10.03.2023 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 15, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 15, w tym kobiet: 13, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 0,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: 05.03.2003

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:

Nie sprawdzano.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

- MŁODZIEŻOWY DOM KULTURY IM. HENRYKA JORDANA W BIAŁOGARDZIE prowadzi działalność w obiekcie znajdującym się pod adresem ul. Grunwaldzkiej 39, 78-200 Białogard.
- Czynności kontrolne przeprowadzono w obecności p. Pawła Mielcarek – dyrektor, po uprzednim przedłożeniu legitymacji służbowej.
- W MDK w Białogardzie działa Organizacja Związku Zawodowego Oświata reprezentowaną jednoosobowo przez p. Agnieszkę Materko, którą poinformowano o zakresie kontroli.

## CEL I ZAKRES KONTROLI.

Czynności kontrolne przeprowadzono w celu sprawdzenia przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy oraz wybranych zagadnień dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy. Zakresem bieżącej kontroli objęto zagadnienia dotyczące:

I. prawnej ochrony stosunku pracy, a w szczególności:

- nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy,
- czasu pracy, wypłaty wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy.

II. technicznego bezpieczeństwa pracy, a w szczególności:

- badania lekarskie
- szkolenia bhp
- uprawnienia kwalifikacyjne
- ocenę ryzyka zawodowego
- pomiar i badania elektryczne
- czynniki szkodliwe i niebezpieczne
- wyposażenie w odzież i obuwie robocze
- obiekty i pomieszczenia pracy wraz z pom. higienicznosanitarnymi
- maszyny i urządzenia techniczne
- transport i magazynowanie
- wypadki przy pracy

Stwierdzenia i ustalenia zawarte w niniejszym protokole z kontroli zostały dokonane w oparciu o:

- przedłożoną przez pracodawcę dokumentację opisaną w protokole,
- przeprowadzone rozmowy i złożone wyjaśnienia przez pracodawcę.
- stan faktyczny występujący na stanowiskach pracy

## I. PRAWNA OCHRONA STOSUNKU PRACY.

### NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY.

W trakcie kontroli ustalono, że w MDK zatrudnia się łącznie 14 pracowników. Pracodawca założył odrębnie dla każdego zatrudnionego pracownika akta osobowe. Akta osobowe zostały podzielone na części ABC wraz wykazem dokumentów znajdujących się w poszczególnych częściach akt. Kontroli poddano akta osobowe, aktualnie zatrudnionych pracowników i ustalono, że:

1. ... – zatrudniony na podstawie umowy o pracę czas określony od ...2023r do ...2023r na stanowisku specjalista ds. promocji i upowszechniania kultury w pełnym wymiarze czasu pracy.
2. ... – zatrudniona na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony od

- 1.07.2022r na stanowisku główna księgowa wymiarze ½ etatu.
3. - zatrudniona od 11.01.2021r aktualnie na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony od 1.02.2022r na stanowisku sekretarz w pełnym wymiarze czasu pracy.
  4. - zatrudniona na podstawie umowy o pracę czas określony od 3.10.2022r do 30.06.2025r na stanowisku robotnik gospodarczy w pełnym wymiarze czasu pracy.
  5. - zatrudniony od 15.01.2016r aktualnie na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony od 15.10.2017r na stanowisku robotnik do prac ciężkich w pełnym wymiarze czasu pracy.
  6. - zatrudniona od 13.12.2021r aktualnie na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony od 12.03.2022r na stanowisku robotnik gospodarczy w pełnym wymiarze czasu pracy.
  7. - zatrudniona od 1.02.2007r aktualnie na podstawie umowy o pracę czas nieokreślony od 1.09.2009r na stanowisku nauczyciel w pełnym wymiarze czasu pracy.
  8. - zatrudniona na podstawie umowy o pracę czas określony od 1.09.2022r do 16.06.2023r na stanowisku nauczyciel dyplomowany w pełnym wymiarze czasu pracy.
  9. - zatrudniona na podstawie umowy o pracę czas określony od 1.09.2022r do 16.06.2023r na stanowisku nauczyciel dyplomowany w wymiarze 10/18 w tygodniu.
  10. - zatrudniona od 1.09.2021r aktualnie na podstawie umowy o pracę czas określony od 1.09.2022r do 16.03.2023r na stanowisku nauczyciel dyplomowany w wymiarze 11/18 w tygodniu.

W aktach osobowych pracowników zamieszczono informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia zgodne z art. 29§3 kodeksu pracy.

W umowie o pracę zawartej z p. zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy nie określono dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> §1 Kodeksu pracy.

W okresie ostatnich trzech lat nie rozwiązywano stosunku pracy z żadnym z pracowników w drodze wypowiedzenia. W roku bieżącym rozwiązano stosunek pracy z p. w drodze porozumienia stron z dniem 28.02.2023. Sporządzono świadectwo pracy w którym prawidłowo wskazano tryb oraz podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy. Świadectwo pracy przekazano pracownicy w dniu 28.02.2023r co potwierdziła własnoręcznym podpisem złożonym na świadectwie pracy. W pouczeniu zawartym w treści świadectwa pracy wskazano 7 dniowy termin na wniesienie wniosku o sprostowanie jego treści.

### **CZAS PRACY, WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ**

Na podstawie obwieszczenia o czasie pracy ustalono, że w MDK obowiązuje podstawowy system czasu pracy, praca wykonywana przez jest w godzinach od 7.00 do 15.00, 12.00 do 20.00. W MDK obowiązuje jednomiesięczny okres rozliczeniowy. W toku czynności kontrolnych ustalono, że pracodawca prowadzi ewidencję czasu pracy zatrudnianych pracowników w formie indywidualnych kart czasu pracy, w których uwzględnia się godziny przepracowane przez pracowników w poszczególnej dobie oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Ponadto pracownicy własnoręcznymi podpisami potwierdzają obecność w pracy na listach obecności. Określono porę nocną obejmującą 8 godzin między godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup> rano.

Szczegółowej analizie poddano karty czasu za ostatni okres rozliczeniowy, tj. luty 2022r losowo wybranych pracowników tj. p. i ustalono, że:

- pracownicy nie świadczyli pracy w godzinach nadliczbowych,
- pracownikom zapewniono średnio pięciodniowy tydzień pracy,
- nie stwierdzono wykonywania pracy w porze nocnej,
- pracownikom zapewniono 11 godzinny odpoczynek dobowy i 35 godzinny odpoczynek tygodniowy,
- nie stwierdzono wykonywania pracy w soboty niedziele oraz święta

Zgodnie z informacjami o dodatkowych warunkach zatrudnienia zamieszczonych w aktach osobowych, wynagrodzenie za pracę wypłacane jest pracownikom do 25 dnia miesiąca kalendarzowego za przepracowany miesiąc dla pracowników niepedagogicznych i z góry w 1 dniu miesiąca dla pracowników pedagogicznych. Ustalono, że każdy z pracowników otrzymuje wynagrodzenie na wskazany przez siebie rachunek bankowy. Szczegółowej analizie poddano listy płac wypłaconego pracownikom wynagrodzenia za pracę za luty 2023r. Z okazanych list płac wynika, że pracownicy mają naliczane wynagrodzenie zasadnicze w kwotach wynikających z zawartych umów o pracę oraz w wysokościach nie niższych niż wynagrodzenie minimalne obowiązujące w bieżącym roku. Nie stwierdzono bezpodstawnych potrąceń z wynagrodzeń pracowników. Wynagrodzenie za pracę w badanym okresie zostało wypłacone w przepisowym terminie.

## **II. TECHNICZNE BEZPIECZEŃSTWO PRACY**

### **Szkolenia bhp**

Pracownicy, których akta osobowe poddano kontroli zostali dopuszczeni do pracy po poddaniu ich wstępnym szkoleniom w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Fakt odbycia szkolenia potwierdzony został w kartach szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp zgodnych ze wzorem zawartym w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Instruktaż ogólny został przeprowadzony przez specjalistę spoza zakładu pracy p. Andrzeja Alenowicz, natomiast instruktaż stanowiskowy prowadzony jest przez p. Pawła Mielcarek, który posiada aktualne szkolenie w dziedzinie bhp dla osób kierujących pracownikami z dnia 16.12.2022r.

#### Programy szkoleń

Pracodawca opracował programy szkoleń wstępnych w zakresie instruktażu ogólnego oraz stanowiskowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy w zakładzie, określających szczegółową tematykę szkoleń, formy realizacji szkolenia i czasu trwania szkolenia a także programy szkoleń okresowych.

### **Badania lekarskie**

Pracownicy, których akta osobowe poddano kontroli na dzień kontroli posiadają aktualne orzeczenia lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanych stanowiskach oraz zostali poddani badaniom przed dopuszczeniem do wykonywania pracy. Orzeczenia lekarskie są zgodne ze stanowiskiem zajmowanym przez pracowników. Badania profilaktyczne kontrolowanych pracowników zostały wykonane przez lekarza medycyny pracy posiadającego wymagane uprawnienia do ich przeprowadzenia. Nie stwierdzono przypadku powrotu do wykonywania pracy po niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, w związku, z czym pracownicy nie byli poddawani badaniom lekarskim kontrolnym.

### **Służba bhp**

Pracodawca utworzył w zakładzie służbę bezpieczeństwa i higieny pracy. Obowiązki służby powierzono specjalście spoza zakładu pracy p. Andrzejowi Alenowicz – spec. ds. bhp. Osoba pełniącą obowiązki służby bhp posiada aktualne szkolenie okresowe dla pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy z dnia 5.12.2019r. Pracodawca konsultuje z osobą pełniącą obowiązki służby bhp, wszelkie działania dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładzie. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy raz na pół roku przedstawia analizę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

### **Uprawnienia kwalifikacyjne**

W MDK nie eksploatuje się urządzeń, do których wymagane są dodatkowe uprawnienia kwalifikacyjne.

### **Ocena ryzyka zawodowego**

Pracodawca dokonał oceny oraz udokumentował ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy w zakładzie. Analiza przedstawionej dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego pracownika gospodarczego wykazała, że:

- ocena została przeprowadzona z udziałem przedstawiciela załogi/pracownika zatrudnianego na ocenianym stanowisku pracy.
- zawarto w niej informację opisową o stanowisku pracy (charakterystyka stanowiska pracy) uwzględniającej rodzaje narzędzi i materiałów stosowanych na stanowisku pracy stosowane środki ochrony indywidualnej, osoby wykonujące pracę oraz wykonywane czynności podczas prac
- sporządzono informację o ryzyku zawodowym – oszacowano wartość ryzyka odrębnie dla każdego z zagrożeń a także jego dopuszczalność.
- określono dla każdego zagrożenia sposób przeciwdziałania wraz ze wskazaniem środków ochrony w celu zmniejszania poziomu ryzyka. Uwzględniono zagrożenie wirusem Sars Cov-2.
- zapewniono udział osoby posiadającej uprawnienia służby bhp – st.spec.ds bhp. Andrzej Alenowicz, który dokonuje okresowej aktualizacji ryzyka na stanowiskach pracy w zakładzie.
- w aktach osobowych pracowników znajdują się karty informacyjne o ryzyku i zagrożeniach, pracownicy potwierdzili zapoznanie się ryzykiem zawodowym na stanowiskach pracy.

### **Pomiary elektryczne, instalacje elektryczne**

Okazano protokoły z dokonanych badań i pomiarów (brak numeru) z dnia 5.09.2022r działania ochrony przeciwporażeniowej przy uszkodzeniu (samoczynne wyłączenie zasilania), pomiarów działania ochrony przeciwporażeniowej podstawowej (rezystancja izolacji) oraz działania ochrony przeciwporażeniowej odgromowej dla urządzeń i instalacji elektrycznej eksploatowanej w MDK w Białogardzie. Zgodnie z zapisami zawartymi w przedłożonym protokole instalacja elektryczna nadaje się do dalszej eksploatacji. Brak uwag co do stanu technicznego eksploatowanej instalacji elektrycznej.

### **Czynniki szkodliwe i niebezpieczne**

#### Substancje szkodliwe i niebezpieczne

W MDK używane są środki czyszczące używane do czyszczenia i dezynfekcji powierzchni sklasyfikowane, jako niebezpieczne. Sporządzono wykaz substancji i preparatów chemicznych niebezpiecznych. Pracodawca uzyskał karty charakterystyk substancji i preparatów niebezpiecznych. Opracowano instrukcję magazynowania i składowania substancji chemicznych z uwzględnieniem postępowania w sytuacjach awaryjnych. Środki chemiczne używane w placówce przechowywane są w szczelnie zamkniętych oryginalnych, oznaczonych oraz opisanych opakowaniach, które umieszczone są na przeznaczony do tego szafce. Dostęp do szafki zabezpieczony jest przed dostępem osób postronnych.

### **Odzież, obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej**

Pracodawca ustalił zasady przydziału odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej stosowanych na stanowiskach pracy w zakładzie wraz z okresem przydatności do zużycia, które zostały skonsultowane z pracownikami. Pracownicy potwierdzają w katach indywidualnych wyposażenia odbiór odzieży, obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej własnoręcznymi podpisami. Jak ustalono MDK zapewnia warunki do prania odzieży roboczej pracowników tzn. posiada pralnię oraz niezbędne środki czystości, w związku z powyższym nie wypłaca ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej pracowników wyposażanych w odzież i obuwie.

### **Obiekty i pomieszczenia pracy**

Nie stwierdzono niewłaściwego elementów konstrukcyjnych pomieszczeń pracy dachu oraz stropów. Pomieszczenia pracy nie znajdują się poniżej poziomu terenu. Wyznaczono drogi ewakuacyjne z pomieszczeń pracy. W pomieszczeniach pracy zapewniono oświetlenie światłem dziennym. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie powierzchni pomieszczeń, w których

wykonywana jest praca. Okazano protokół nr 493/22 z przeglądu kominiarskiego przewodów kominowych i wentylacyjnych z dnia 22.12.2022r. Brak uwag. Przedłożono protokół z pomiarów natężenia oświetlenia elektrycznego (brak numeru) zgodnie z zapisami w protokole oświetlenie w budynku MDK spełnia wymagania określone w polskich normach obowiązujących w powyższym zakresie. Nie oznakowano barwami bezpieczeństwa progów stanowiących różnicę poziomów posadzek w pomieszczeniach pracy MDK. Wydano decyzję ustną w powyższym zakresie którą wykonano w trakcie kontroli.

### **Pomieszczenia higieniczno-sanitarne**

Na terenie placówki zorganizowano zaplecze higieniczno - sanitarne, którego ilość i rodzaj jest dostosowany do prowadzonej działalności. W skład powyższych pomieszczeń wchodzi:

Pomieszczenie wc z umywalką, pomieszczenie do pożywania posiłków, pomieszczenie szatni. Zapewniono szafki na odzież dla zatrudnionych pracowników. W pomieszczeniu do spożywania posiłków zapewniono miejsca siedzące dla pracowników. Pomieszczenia higienicznosanitarne zostały utrzymane w czystości i porządku. Zapewniono dostęp do bieżącej ciepłej wody. Pomieszczenia wc wyposażone zostały w wentylację grawitacyjną. Zapewniono niezbędny sprzęt do sporządzania ciepłych posiłków i napojów.

### **Stanowiska i procesy pracy**

Na stanowiskach pracy zapewniono odpowiednią przestrzeń dostosowaną do wykonywanych przez pracowników czynności, zapewniono bezpieczne dojścia do stanowisk pracy. Stanowiska pracy nie zostały zlokalizowane poniżej poziomu terenu. Opracowano instrukcję postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników, postępowania w razie wypadków przy pracy. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach niepedagogicznych w MDK posiadają ukończony kurs udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej. Przedłożono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych do których zaliczono prace na wysokości oraz prace w kontakcie z substancjami chemicznymi. Określono szczegółowe wymagania podczas ich wykonywania.

### **Maszyny i urządzenia techniczne**

Nie stwierdzono eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia a także maszyn i urządzeń podlegających dozorowi technicznemu.

### **Transport, magazynowanie**

Nie stwierdzono naruszenia przepisów dotyczących dopuszczalnych norm przy przemieszczaniu ciężarów. Opracowano instrukcję bezpieczeństwa i higieny pracy przy przemieszczaniu ręcznym ciężarów. W MDK nie eksploatuje się ręcznych wózków paletowych oraz urządzeń transportu bliskiego. Opracowano instrukcję magazynowania i składowania materiałów na terenie zakładu pracy.

### **Wypadki przy pracy**

Na podstawie okazanego rejestru wypadków przy pracy ustalono, do dnia kontroli w MDK nie wydarzył się żaden wypadek przy pracy.

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 1,

b/ poleceń: .

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

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

(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:

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

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

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się<sup>(\*\*)</sup> załączników: 1, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Wykaz decyzji ustnych.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

- p. Paweł Mielcrek - dyrektor
- p. Andrzej Alenowicz - służba bhp.

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

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

.....

Na tym protokół zakończono.

Białogard, dnia 10.03.2023

INSPEKTOR PRACY

mgr inż. Jakiw Wiącek

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

W dniu 10.03.2023 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

Dyrektor  
Młodzieżowego Domu Kultury  
im. Henryka Jordana w Białogardzie  
mgr Paweł Mielcarek

(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~~ <sup>(\*\*)</sup> do dnia .....

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

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

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

**Dyrektor**  
**Młodzieżowego Domu Kultury**  
 im. Henryka Jordana w Białogardzie  
  
 mgr Paweł Mielcarek

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

**INSPEKTOR PRACY**

*mgr inż. Jakub Wiącek*

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

*Białopad dn. 1003.23v.*  
 (miejsce i data podpisania protokołu)

(\*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(\*\*) – niepotrzebne skreślić

[JW]




Nr rej. 140260-53-K015-NU01/23

Załącznik nr 1 do Protokołu kontroli nr rej.: 140260-53-K015-Pt/23

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	Oznakować barwni bezpieczeństwa progi stanowiące różnicę poziomów posadzek pomieszczeń pracy w MDK przy ul. Grunwaldzkiej 49 w Białogardzie.	03.03.2023 10:00		Paweł Mielcarek dyrektor	 Dyrektor Młodzieżowego Domu Kultury m. Henryka Jordana w Białogardzie mgr Paweł Mielcarek

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

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

Białogard 03.03.2023

(miejscowość i data)

INSPEKTOR PRACY

mgr inż. Jakub Wiącek

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Białogard, dnia 10.03.2023 r.

Nr rej. 140260-53-K015-Ws01/23



MŁODZIEŻOWY DOM KULTURY IM.  
HENRYKA JORDANA W BIAŁOGARDZIE  
UL. GRUNWALDZKA 49  
78-200 BIAŁOGARD

## 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): 3,10.03.2023 r.

### wnoszę o:

#### #-T403-T-T-T-P1--0#

1. Ustalenie w umowie o pracę zawartej na 1/2 etatu z pracownicą dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art.151<sup>1</sup> Kp.

#### Podstawa prawna:

- art.151 §5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

#### #-T403-T-T-T-P15--0#

2. Wskazywanie w pouczeniu zawartym w świadectwach pracy 14 dniowego terminu na wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy a w razie odmowy sprostowania świadectwa 14 dniowego terminu na wystąpienie z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

#### Podstawa prawna:

- art. 44 i art. 264§ 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2022r. poz. 1510 ze zm. z 2022r. poz. 2140),

#### 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).

[JW]

INSPEKTOR PRACY

mgr inż. Andrzej Włóka

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(\* – niepotrzebne skreślić

jakub.wlodek@secrecin.pip.gov.pl