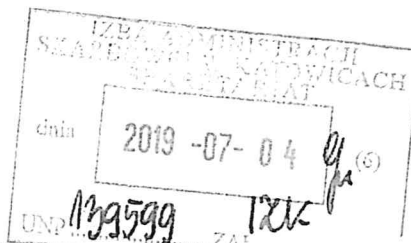


(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 040265-53-K040-Pt/19

IZK/IWH
2019.7.4
W zastępstwie Dyrektora
Izby Administracji Skarbowej
w Katowicach
Z-ca Dyrektora
Mariusz Cuiat



PROTOKÓŁ KONTROLI

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



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

REGON: 001021234

NIP: 9541302993

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623)

Starszy inspektor pracy specjalista - Krzysztof Zajączkowski

(tytuł służbowy oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

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

IZBA ADMINISTRACJI SKARBOWEJ W KATOWICACH

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

40-022 KATOWICE, UL. KONSTANTEGO DAMROTA 25

(adres podmiotu kontrolowanego)

URZĄD SKARBOWY W

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

ul.

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(*)

Mariusz Gojny

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(*)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 1.01.1983;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 01.12.2017

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

28.06; 2,3.07.2019 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba:pracujących: 176, w tym:

- na podstawie umów cywilno-prawnych: 0,
- osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 0,
- cudzoziemców: 0,
- zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 176, w tym kobiet: 132, młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 16,

w kontrolowanym podmiocie.

Data poprzedniej kontroli: nie było

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: W ostatnim okresie w [REDAKTOWANO] Urzędzie Skarbowym nie przeprowadzano kontroli PIP.

Czynności kontrolne rozpoczęto w dniu 28.06.2019 r. po okazaniu legitymacji służbowej. Dokonano wpisu do książki kontroli.

Przedmiotem kontroli było badanie przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych. W trakcie kontroli dokonano także ustaleń dotyczących warunków bhp w [REDAKTOWANO] Urzędzie Skarbowym w [REDAKTOWANO] przy ul. [REDAKTOWANO]

Kontrolę dokumentacji pracowniczej przeprowadzono w dniu 2.07.2019 r. na terenie [REDAKTOWANO] Urzędu Skarbowego w [REDAKTOWANO] ul. [REDAKTOWANO] gdzie znajduje się powyższa dokumentacja.

2. W czasie kontroli stwierdzono, co następuje:

W kontrolowanym urzędzie na podstawie umowy o pracę zatrudnionych jest 16 osób niepełnosprawnych – 15 kobiet i 1 mężczyzna. Spośród zatrudnionych osób orzeczenia o lekkim stopniu niepełnosprawności posiada 7 osób – 7 kobiet, orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności 9 osób – w tym 8 kobiet. Nie stwierdzono zatrudniania osób o znacznym stopniu niepełnosprawności.

W trakcie kontroli dokonano kontroli akt osobowych wybranych pracowników niepełnosprawnych: [REDAKTOWANO] oraz [REDAKTOWANO] – osób posiadających orzeczenia o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

W oparciu o przedłożone dokumenty ustalono:

[REDAKTOWANO] – zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę w okresie od września 2015 r. W całym okresie zatrudnienia wykonuje pracę na podstawie kolejnych umów o pracę zawieranych na zastępstwo. W okresie rozpoczęcia pracy odbyła szkolenie wstępne w zakresie bhp, a w dniu 14.04.2016 r. również szkolenie okresowe w zakresie bhp dla pracowników administracyjno-biurowych. Pracownica wykonuje pracę na stanowisku starszy referent.

W okresie przed rozpoczęciem pracy odbyła badania lekarskie – wydane orzeczenie stwierdza brak przeciwwskazań do pracy w okresie do 30.08.2019 r.

W aktach osobowych pracownicy znajduje się orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności – jako przyczynę wskazano 11-l.

Pracownicy przekazano informację o warunkach zatrudnienia – w informacji przekazanej pracownicy w okresie rozpoczęcia pracy niewłaściwie określono obowiązującą ją normę czasu pracy podając iż dzienna norma czasu pracy wynosi 7 godzin przeciętnie w pięciodniowym tygodniu pracy a tygodniowa 35 godzin przeciętnie w okresie rozliczeniowym. W okresie późniejszym pracownicy udzielono właściwej informacji w tym zakresie.

[REDAKTOWANO] – pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę we wrześniu 2000 r. W pierwszym okresie zatrudnienia wykonywał pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – ½ etatu. Od 13.09.2002 r. wykonuje pracę na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownik wykonywał pracę na stanowisku poborca podatkowy.

W listopadzie 2018 r. pracownikowi przekazano wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Zgodnie z zawartym w wypowiedzeniu pouczeniem pracownik odwołał się od wypowiedzenia oraz przekazał propozycję zawarcia ugody – warunkując ją wycofaniem wypowiedzenia oraz przeniesieniem do pracy w innej jednostce organizacyjnej zlokalizowanej na terenie [REDAKTOWANO]

W przedłożonym dokumencie Organizacja Podzakładowa Związku [REDAKTOWANO] wnioskuje o polubowne załatwienie sporu. Naczelnik [REDAKTOWANO] Urzędu Skarbowego w swym piśmie wyraził negatywną opinię z zakresie wycofania wypowiedzenia. W dniu 5.12.2018 r. pracownikowi przekazano pismo o niecofnięciu wypowiedzenia.

Aktualnie pracownik wykonuje pracę na stanowisku kontrolera skarbowego w dziale egzekucji administracyjnej nie prowadząc prac egzekucyjnych w rejonie.

W okresie rozpoczęcia pracy został przeszkolony w zakresie bhp, a w maju 2005 zapoznany z ryzykiem zawodowym, również w kwietniu 2018 r. został zapoznany z dokonaną aktualizacją ryzyka zawodowego. Ostatnie szkolenie w zakresie bhp odbył w maju 2019 r.

W aktach osobowych pracownika znajduje się orzeczenie lekarskie wydane na podstawie lekarskich badań kontrolnych (pracownik w okresie od 2015 r. do lutego 2017 r. przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w okresie do 15.02.2021 r.

Pracownik posiada orzeczenie o niepełnosprawności w okresie od lipca 2009 r.

Pierwsze przedłożone orzeczenie z dnia 6.08.2009 r. stwierdza, że pracownik posiada niepełnosprawność w stopniu lekkim, a jako przyczynę niepełnosprawności podano 10-N oraz 07-S. Również kolejne orzeczenie z 8.09.2011 niepełnosprawność pracownika określa jako lekką wskazując na przyczyny 10-N, 07-S, 05-R – orzeczenie było ważne do września 2014 r.

W orzeczeniu z dnia 19.10.2017 r. jako przyczynę niepełnosprawności wskazano 10-N, 07-S uznając, że niepełnosprawność u pracownika występuje w stopniu lekkim – orzeczenie było ważne do 31.10.2019 r. W trakcie obowiązywania orzeczenia w grudniu 2018 r. pracownik wystąpił z wnioskiem o zmianę stopnia niepełnosprawności i z dniem 16.01.2019 r. uzyskał orzeczenie stwierdzające, że w okresie od 14.12.2018 r. jest osobą niepełnosprawną z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. W przedłożonym orzeczeniu wydanym przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności [REDAKTOWANE] jak przyczynę niepełnosprawności podano 10-N, 05-R.

W aktach osobowych pracownika brak aktualnej informacji o aktualnie obowiązujących warunkach zatrudniania – w związku z ustalonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Stwierdzono również informację o ukaraniu pracownika karą porządkową – upomnieniem z dnia 8 lutego 2018 r. W okresie późniejszym na pracownika nie nakładano kar porządkowych.

Czas pracy

W oparciu o przedłożoną dokumentację w zakresie czasu pracy obejmującą okres od stycznia 2019 r. w szczególności dotyczącą zatrudnionych osób niepełnosprawnych nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie czasu pracy. Zatrudnione osoby niepełnosprawne o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w okresie po przedłożeniu orzeczenia wykonują pracę w wymiarze określonym przepisami tj. 7 godzin na dobę oraz 35 godzin tygodniowo. Nie stwierdzono wykonywania pracy przez osoby niepełnosprawne w wymiarze przekraczającym wymiar czasu pracy określony przepisami.

W trakcie kontroli stwierdzono, że w związku z wysokimi temperaturami pracownicy odczuwający skutki działania wysokich temperatur korzystają z możliwości skrócenia czasu pracy. Przypadki wykonywania pracy w niższym wymiarze niż obowiązujący stwierdzono w okresie od 11-13.06.2019 r. oraz 26.06.2019 r. stwierdzono w przypadku części pracowników np. [REDAKTOWANE] w dniach 11-14, 26.06.2019, w tym również osób niepełnosprawnych np. 26.06.2019 r. [REDAKTOWANE]

Urlopy pracownicze

Zatrudnionym w urzędzie osobom niepełnosprawnym o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ustalono prawo do urlopu dodatkowego należnego zgodnie z przepisami w wymiarze 10 dni. Nie stwierdzono nieprawidłowości dotyczących ustalenia wymiaru i udzielenia pracownikom urlopu dodatkowego. Pracownik [REDAKTOWANE] u którego w przedłożonym orzeczeniu znajduje się informacja, że ustalony stopień niepełnosprawności występuje w okresie do 14.12.2018 r. prawo do urlopu dodatkowego nabędzie w dniu 14.12.2019 r. po przepracowaniu roku.

Ustalenia w zakresie BHP

W kontrolowanym urzędzie brak windy – budynek stary 3 piętrowy. Dojścia do poszczególnych kondygnacji stałymi schodami. Schody wyposażone w poręcz. Zgodnie z ustaleniem w ramach [REDAKTOWANE] Urzędu Skarbowego nie zatrudnia się osób poruszających się o kulach lub na wózku inwalidzkim. W dniu 2.07.2019 r. dokonano przeglądu pomieszczeń pracy zlokalizowanych na 1 piętrze budynku. Zgodnie z ustaleniem większość stanowisk pracy to stanowiska związane z obsługą komputerów. Opracowano instrukcję w zakresie bhp na stanowisku pracy przy komputerze oraz instrukcję bhp dotyczącą prac administracyjno-biurowych. Dokonano również oceny ryzyka związanego z wykonywaniem pracy na stanowisku funkcjonariusz celno-skarbowy. Pracowników zapoznano z dokonaną w marcu 2018 r. oceną – ryzyko oszacowano jako małe.

W przypadku większości stanowisk są przestrzegane przepisy w zakresie organizacji stanowisk pracy.

Stwierdzona w trakcie kontroli nieprawidłowość dotyczyła stanowiska pracy zorganizowanego dla pracownika [REDAKTED]

W trakcie przeprowadzonej kontroli ustalono, że stanowisko pracy ww. pracownika zostało wyposażone w fotel nie spełniający wymogów w zakresie bhp określonych przepisami. Znajdujący się na stanowisku fotel posiadał: podstawę pięciopodporową z kółkami jezdnyymi, odpowiednie dla pracownika wymiary oparcia i siedziska, regulację wysokości siedziska, możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°, podłokietniki. Stwierdzono brak:

- regulacji wysokości oparcia oraz regulacji pochylecia oparcia w zakresie: 5° do przodu i 30° do tyłu,

- wyprofilowania płyty oparcia odpowiedniego do naturalnego wygięcia kręgosłupa odpowiedniego dla pracownika.

Zgodnie z ustaleniem fotel doposażono w element umożliwiający dodatkowe wyprofilowanie oparcia fotela jednak stan urządzenia znacznie utrudnia możliwość jego użytkowania – brak możliwości stałego umiejscowienia urządzenia na fotelu.

Urządzenie umożliwiające podnoszenie i opuszczania siedziska sprawne w zasięgu ręki.

Wygląd fotela znajdującego się na stanowisku przedstawia poniższa dokumentacja fotograficzna



Foto 1. Podstawa fotela

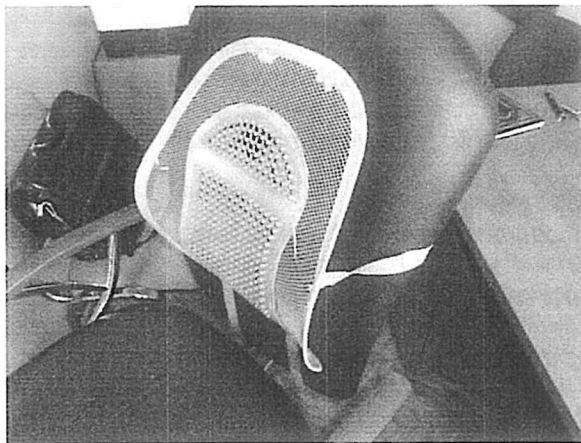


Foto 2. Wygląd fotela z nakładką

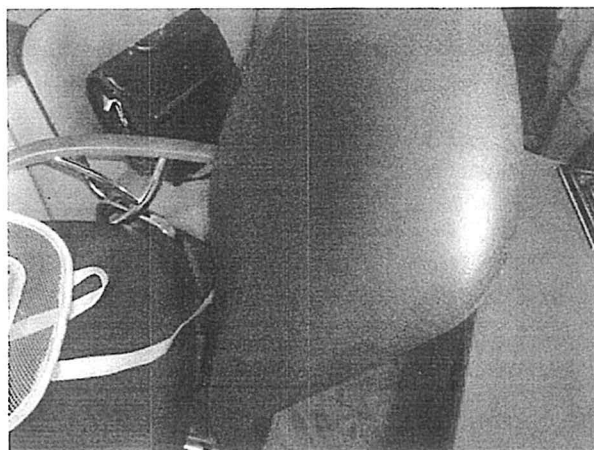


Foto 3. Uszkodzony element mocujący nakładki

Pracownik pismem z dnia 26.11.2018 r. skierowanym do Naczelnika [REDAKTED] Urzędu Skarbowego w [REDAKTED] pracownik zwrócił się z prośbą o dostosowanie stanowiska pracy zgodnie z orzeczeniem o niepełnosprawności. Powyższe pismo zostało przekazane do Dyrektora Izby Administracji Skarbowej w Katowicach. W odpowiedzi przekazano pismo [REDAKTED] IWH [REDAKTED] informujące o wymaganiach jakie winno spełniać stanowisko zorganizowane dla

pracownika [REDAKTOWANO] – kserokopia pisma oraz zapotrzebowania na wydatek z dnia 8.02.2019 r. stanowi zał. nr 1 i 2 do protokołu.

W związku z powyższym Naczelnik [REDAKTOWANO] Urzędu Skarbowego złożył w dniu 19.12.2018 r. zapotrzebowanie na wydatek – zgodnie z adnotacją do pisma realizacja zapotrzebowania w roku 2018 była niemożliwa. Ponownie z zapotrzebowaniem na wydatek Naczelnik Urzędu wystąpił w dniu 3.01.2019 r. – po przedłożeniu dodatkowych informacji w zakresie parametrów fotela oraz zatwierdzeniu zapotrzebowania przez naczelnika w dniu 8.02.2019 r. W przedłożonym zapotrzebowaniu zaproponowano terminem realizacji do 8.04.2019 r. Do dnia 3.07.2019 r. decyzja o zakupie przedmiotowego krzesła nie została podjęta.

Czynniki szkodliwe

W trakcie kontroli ustalono, że w pomieszczeniach pracy okresowo występuje temperatura przekraczająca 28°C. Zgodnie z ustaleniem pracownicy Urzędu oprócz możliwości skorzystania ze zwolnień od pracy posiadają dostęp do wody przeznaczonej do picia. Dla pracowników wykonujących pracę na 2 i 3 kondygnacji oraz na parterze budynku dostęp do wody zapewniono poprzez ustawione na korytarzu dystrybutory wody – woda w pojemnikach. Pracownicy zatrudnieni na pierwszej kondygnacji posiadają dostęp do wody która w butelkach 1,5 l znajduje się u kierownika działu egzekucji. Dokumentację fotograficzną w zakresie ustaleń zamieszczono poniżej



Foto 3. Woda w pojemnikach – zapas



Foto 4. Woda 1.5 l - zapas

Inne ustalenia

Pracownicy Urzędu zostali zapoznani z przepisami dotyczącymi przeciwdziałania mobbingowi. W trakcie kontroli ustalono, że w związku ze skargą na działania niepożądane wobec pracownika urzędu [REDAKTOWANO] przez kierownika działu [REDAKTOWANO] Urzędzie Skarbowym w [REDAKTOWANO] komisja ds. rozpatrywania skarg na działania noszące znamiona zjawisk niepożądanych w Krajowej Administracji Skarbowej powołała zespół orzekający.

Przedstawione przez Pana [REDAKTOWANO] zarzuty dotyczące niewłaściwego postępowania kierownika działu w stosunku do jego osoby w ocenie zespołu orzekającego nie znalazły potwierdzenia. Kierownik działu [REDAKTOWANO] został całkowicie oczyszczony ze stawianych mu przez pracownika zarzutów.

W dniu 3.07.2019 r. o prowadzonej kontroli – zakresie kontroli poinformowano Panią [REDAKTOWANO] przedstawicielkę Organizacji Podzakładowej Związku [REDAKTOWANO]. W trakcie spotkania przedstawicielka związku stwierdziła że pracownik nie zgłaszał do związku innych problemów związanych z przestrzeganiem przepisów bhp. Pracownikowi umożliwiono kontakt z radcą prawnym związku który udzielił porad pracownikowi dotyczącymi wypowiedzenia warunków pracy.

3. W czasie kontroli wydano:

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

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

[Handwritten signature]

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

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

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

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

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

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się^(**) załączników: 2, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. - pismo [REDAKTED] IWH z 4.12.2018

Załącznik nr 2. - zapotrzebowanie na wydatek z 8.02.2019 r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

- Naczelnika [REDAKTED] Urzędu Skarbowego [REDAKTED]
- pracownicy kadr [REDAKTED]

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Częstochowa, dnia 03.07.2019

STARSZY INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

mgr inż. Krzysztof Zajączkowski

W dniu 04.07.2019 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

W zastępstwie Dyrektora
Izby Administracji Skarbowej
w Katowicach

Złca Dyrektora
Mariusz Cupiał

(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). ^(**)

W zastępstwie Dyrektora
Izby Administracji Skarbowej
w Katowicach

Z-ca Dyrektora
Mariusz Cupiał

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

STARSZY INSPEKTOR PRACY
SPECJALISTA

.....
 (podpis i pieczęć inspektora pracy)
 gr. inż. Krzysztof Zajackowski

Katowice 4.07.2019r.
 (miejsce i data podpisania protokołu)

^(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

^(**) – niepotrzebne skreślić

