|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **LISTA KONTROLNA:**  **OBOWIĄZKI PRACODAWCY UŻYTKOWNIKA** | | | | |
| **Lp**. | **Pytanie** | **TAK** | **NIE** | **Komentarz** |
| 1. | Czy u pracodawcy użytkownika istnieje zapotrzebowanie na pracę tymczasową – czy zadania powierzane osobie skierowanej do pracy tymczasowej są zgodne z definicją pracy tymczasowej?  **Uwaga:** *Praca tymczasowa oznacza wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie zadań:*   1. *charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub* 2. *których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwie, lub* 3. *których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.* |  |  |  |
| 2. | Czy przekazano reprezentatywnej organizacji związkowej informację o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej oraz informację o rodzaju i warunkach pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu? |  |  |  |
| 3. | Czy poinformowano na piśmie agencję pracy tymczasowej o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o:   1. wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, 2. warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy, 3. niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z uwagi na to, że pracownikowi tymczasowemu nie będzie powierzona praca tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej? |  |  |  |
| 4. | Czy udostępniono – na wniosek agencji pracy tymczasowej – treść wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika? |  |  |  |
| 5. | Czy uzgodniono na piśmie z agencją pracy tymczasowej warunki pracy tymczasowej oraz realizowanie obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych? |  |  |  |
| 6. | Czy umowy cywilnoprawne, zawarte z osobami wykonującymi pracę tymczasową, są zgodne z charakterem świadczonej pracy, tj. czy nie zostały zawarte w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy? |  |  |  |
| 7. | Czy przestrzegane są przepisy dotyczące maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika?  **Uwaga:** *Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie co do zasady 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy (wyjątek: przy zastępstwie może to być 36 miesięcy, a potem karencja – kolejne 36 miesięcy).*  *Analogiczne ograniczenie obowiązuje w stosunku do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych.* |  |  |  |
| 8. | Czy przestrzegany jest zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:   1. szczególnie niebezpiecznej, 2. tego samego rodzaju pracy co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich trzech miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej, 3. na stanowisku pracy, na którym zatrudniony jest pracownik pracodawcy użytkownika w okresie jego uczestnictwa w strajku, 4. wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej? |  |  |  |
| 9. | Czy przestrzegany jest zakaz traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy? |  |  |  |
| 10. | Czy pracownikom tymczasowym umożliwia się wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w trybie uzgodnionym z agencją pracy tymczasowej oraz w przypadku gdy okres wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika obejmuje sześć (6) miesięcy lub okres dłuższy? |  |  |  |
| 11. | Czy pracownikom tymczasowym zapewniono bezpieczne i higieniczne warunki pracy w miejscu wykonywania pracy tymczasowej? |  |  |  |
| 12. | Czy pracownikom tymczasowym dostarczono odzież i obuwie robocze, jeśli jest wymagane na danym stanowisku pracy? |  |  |  |
| 13. | Czy osoby świadczące pracę tymczasową wyposażono w środki ochrony indywidualnej? |  |  |  |
| 14. | Czy pracownikom tymczasowym zapewniono napoje i posiłki profilaktyczne, jeśli warunki pracy tego wymagają? |  |  |  |
| 15. | Czy pracownicy tymczasowi zostali poddani wymaganym szkoleniom w zakresie BHP? |  |  |  |
| 16. | Jeśli doszło do wypadku przy pracy pracownika tymczasowego, czy ustalono okoliczności i przyczyny tego wypadku? |  |  |  |
| 17. | Czy przestrzegano przepisów dotyczących przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich pracowników tymczasowych (jeżeli obowiązki w tym zakresie przejął pracodawca użytkownik)? |  |  |  |
| 18. | Czy w odniesieniu do pracowników tymczasowych przeprowadzono ocenę ryzyka zawodowego oraz poinformowano ich o tym ryzyku? |  |  |  |
| 19. | Czy prowadzona jest ewidencja czasu pracy pracowników tymczasowych? |  |  |  |
| 20. | Czy prowadzona jest ewidencja osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego? |  |  |  |
| 21. | Czy pracownikom tymczasowym udostępniono urządzenia socjalne pracodawcy użytkownika na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych tego pracodawcy? |  |  |  |
| 22. | Czy pracownicy tymczasowi są informowani w sposób przyjęty u pracodawcy użytkownika o wolnych stanowiskach pracy, na których pracodawca ten zamierza zatrudnić pracowników? |  |  |  |
| **Dodatkowo jeśli pracę będą wykonywać cudzoziemcy:** | | | | |
| 23. | Czy powierzasz wykonywanie pracy cudzoziemcom zgodnie z warunkami określonymi w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które zostały uzgodnione z agencją pracy tymczasowej w zakresie:   1. stanowiska/rodzaju pracy, 2. rodzaju umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca, 3. wymiaru czasu pracy (etatu) albo liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, 4. okresu powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, 5. miejsca wykonywania pracy (dotyczy tylko oświadczenia)? |  |  |  |
| 24. | Czy szkolenia cudzoziemców w zakresie BHP są prowadzone w języku dla nich zrozumiałym? |  |  |  |