rcponline

DARMOWA CHECKLISTA

Kontrola PIP w 15 minut: checklista samokontroli

Ewidencja, grafiki, nadgodziny, urlopy i dokumentacja: 43 punkty kontrolne z podstawą prawną przy każdym z nich.

Szymon Mojsak Stan prawny: 24 listopada 2026



Jak przejść samokontrolę w 15 minut

Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy zaczyna się zwykle od ewidencji czasu pracy, bo z niej wynikają wynagrodzenia, dodatki, odpoczynki i dni wolne. Od 8 lipca 2026 r., czyli od wejścia w życie nowelizacji ustawy o PIP (Dz.U. 2026 poz. 473), granice grzywien za wykroczenia przeciwko prawom pracownika są dwukrotnie wyższe, a inspektor może prowadzić część czynności zdalnie.

Ta checklista przenosi do formy listy kontrolnej rozdział o audycie wewnętrznym z ebooka „Kontrola PIP w firmie" i rozszerza go o grafiki, nadgodziny i urlopy. Każdy punkt ma podstawę prawną. Odpowiadasz „tak" albo „nie", a każde „nie" to zadanie do wykonania przed wizytą inspektora, nie po niej.

KARY PO NOWELIZACJI Z 8 LIPCA 2026 R.

- Mandat nakładany przez inspektora pracy wynosi do 5 000 zł (art. 96 § 1a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia).
- Do 10 000 zł może wynieść mandat dla sprawcy ukaranego co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika, który popełnia takie wykroczenie ponownie w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania (art. 96 § 1b KPW).
- Grzywna orzekana przez sąd za wykroczenia z art. 281 § 1, art. 282 § 1 i art. 283 Kodeksu pracy wynosi od 2 000 zł do 60 000 zł.
- Od 3 000 zł do 90 000 zł grozi w dwóch sprawach dotyczących dłużników alimentacyjnych wpisanych do Krajowego Rejestru Zadłużonych: za dopuszczenie takiej osoby do pracy bez potwierdzenia umowy na piśmie (art. 281 § 2 KP) i za wypłatę wynagrodzenia wyższego niż w umowie bez potrąceń alimentacyjnych (art. 282 § 3 KP).



Jak korzystać z listy

→ WYBIERZ PRÓBĘ

Weź trzech pracowników z różnych działów albo zmian i ostatnie trzy miesiące rozliczone w wypłatach. Tak samo dobiera próbę inspektor, który rzadko przegląda całą firmę.

→ PRZEJDŹ SZEŚĆ BLOKÓW PO 2–3 MINUTY

Ewidencja, grafiki i odpoczynki, nadgodziny, urlopy, dokumentacja z wynagrodzeniami oraz BHP z umowami. Zaznacz kratkę tylko wtedy, gdy możesz pokazać dokument, a nie tylko zapewnić, że „tak jest”.

✓ ZAPISZ WYNIK

Każdy punkt bez zaznaczenia przepisz na listę zadań z terminem i osobą odpowiedzialną. Powtórz samokontrolę raz na kwartał.

⚠ NIE POPRAWIAJ WSTECZ

Dokument antydatowany w dniu kontroli jest gorszy niż jego brak. Uzupełniaj braki z bieżącą datą i opisz, czego dotyczą.



Ewidencja czasu pracy i grafiki

Ewidencję prowadzi się oddzielnie dla każdego pracownika (art. 149 § 1 KP), a jej zawartość wylicza § 6 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej (tekst jednolity: Dz.U. 2026 poz. 474). Lista obecności z samym podpisem nie spełnia tych wymogów.

BLOK 1. EWIDENCJA CZASU PRACY

- [ ] Ewidencja jest prowadzona oddzielnie dla każdego pracownika, za każdy miesiąc, bez luk (art. 149 § 1 KP)
- [ ] Każdy dzień pracy ma godzinę rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczbę przepracowanych godzin (§ 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia)
- [ ] Godziny w porze nocnej i godziny nadliczbowe są wykazane osobno
- [ ] Dni wolne mają oznaczony tytuł: z rozkładu czasu pracy, za niedzielę, za święto, za święto w sobotę
- [ ] Dyżury mają godzinę rozpoczęcia i zakończenia oraz miejsce pełnienia
- [ ] Urlopy, zwolnienia od pracy i inne nieobecności są opisane rodzajem i wymiarem
- [ ] Wnioski pracowników (wyjścia prywatne, art. 188 KP, indywidualny rozkład czasu pracy) leżą przy ewidencji
- [ ] Godziny nadliczbowe i nocne z ewidencji zgadzają się z dodatkami na liście płac
- [ ] Pracownik dostaje wgląd do swojej ewidencji na żądanie (art. 149 § 1 KP)
- [ ] Godziny nie są wpisywane ryczałtem „8:00–16:00” przez cały miesiąc, gdy w tym czasie płacone były nadgodziny

BLOK 2. GRAFIKI I ODPOCZYNKI

- [ ] Systemy i rozkłady czasu pracy, okresy rozliczeniowe i pora nocna są ustalone w regulaminie pracy, układzie zbiorowym albo obwieszczeniu (art. 150 § 1, art. 104^1 § 1 KP)
- [ ] Grafik obejmuje co najmniej 1 miesiąc i trafia do pracownika co najmniej tydzień przed jego rozpoczęciem; masz dowód przekazania (art. 129 § 3 KP)
- [ ] Każdy pracownik ma co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w dobie (art. 132 § 1 KP)
- [ ] Każdy pracownik ma co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku w tygodniu (art. 133 § 1 KP)
- [ ] Za pracę w niedzielę udzielono dnia wolnego w ciągu 6 dni przed nią albo po niej, a za pracę w święto do końca okresu rozliczeniowego (art. 151^{11} § 1 KP)
- [ ] Za święto przypadające w sobotę wyznaczono dzień wolny w tym samym okresie rozliczeniowym (art. 130 § 2 KP); w 2027 r. dotyczy to 1 maja i 25 grudnia
- [ ] Przy dobowym wymiarze co najmniej 6 godzin pracownik ma 15 minut przerwy wliczanej do czasu pracy (art. 134 KP)

Nadgodziny i urlopy

Nadgodziny i urlopy to dwa obszary, w których uchybienie od razu oznacza pieniądze należne pracownikowi. Inspektor porównuje tu ewidencję z listą płac i z kartą urlopową, więc samokontrolę rób na tych trzech dokumentach jednocześnie.

BLOK 3. NADGODZINY

- [ ] Nadgodziny wynikają z akcji ratowniczej, awarii albo szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 KP)
- [ ] Godziny nadliczbowe z tytułu szczególnych potrzeb nie przekraczają 150 w roku kalendarzowym na pracownika albo innego limitu z regulaminu, układu lub umowy (art. 151 § 3 i 4 KP)
- [ ] Dodatek 100% wypłacono za nadgodziny w nocy, w niedziele i święta niebędące dniami pracy oraz w dniu wolnym udzielonym za niedzielę lub święto (art. 151^{1} § 1 pkt 1 KP)
- [ ] Dodatek 100% wypłacono także za przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy w okresie rozliczeniowym (art. 151^{1} § 2 KP)
- [ ] Za pozostałe nadgodziny wypłacono dodatek 50% (art. 151^{1} § 1 pkt 2 KP)
- [ ] Czas wolny zamiast dodatku: na wniosek pracownika w tym samym wymiarze, bez wniosku w wymiarze o połowę wyższym i do końca okresu rozliczeniowego (art. 151^{2} KP)
- [ ] Odpracowanie wyjścia prywatnego udzielonego na wniosek nie jest liczone jako nadgodziny i nie narusza odpoczynku (art. 151 § 2^{1} KP)
- [ ] Dodatek nocny wynosi co najmniej 20% stawki godzinowej z płacy minimalnej (art. 151^{8} § 1 KP); w 2027 r. od 5,63 zł do 6,88 zł za godzinę, zależnie od wymiaru miesiąca

BLOK 4. URLOPY WYPOCZYNKOWE

- [ ] Urlopy są udzielane według planu urlopów albo, gdy pracodawca planu nie ustala, w terminie uzgodnionym z pracownikiem (art. 163 § 1 i § 1^{1} KP)
- [ ] Plan urlopów podano do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w firmie (art. 163 § 2 KP)
- [ ] Urlop zaległy za 2026 r. jest zaplanowany najpóźniej do 30 września 2027 r. (art. 168 KP)
- [ ] Wymiar urlopu nie jest obniżany bez podstawy; to wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 2 KP
- [ ] Ekwiwalent za niewykorzystany urlop jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia, a gdy ten przypada przed końcem umowy, w ciągu 10 dni od jej rozwiązania (art. 171 § 4 i 5 KP)

Dokumentacja, BHP i umowy

Ostatni blok dotyczy dokumentów, które inspektor przegląda przy każdej kontroli, niezależnie od jej tematu. Najczęstsze uchybienia to brak potwierdzenia umowy przed dopuszczeniem do pracy, przeterminowane badania i akta przechowywane w warunkach grożących zniszczeniem.

BLOK 5. DOKUMENTACJA PRACOWNICZA I WYNAGRODZENIA

- [ ] Umowa o pracę jest potwierdzona na piśmie przed dopuszczeniem do pracy (art. 281 § 1 pkt 2 KP)
- [ ] Informacja o warunkach zatrudnienia trafia do pracownika najpóźniej 7 dni od dopuszczenia do pracy (art. 29 § 3 KP)
- [ ] Akta osobowe mają części A, B, C, D i E (§ 3 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej)
- [ ] Dokumentacja jest przechowywana przez 10 lat od końca roku, w którym ustał stosunek pracy, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 pkt 9b KP)
- [ ] Regulamin pracy obowiązuje przy co najmniej 50 pracownikach, a w aktach są potwierdzenia zapoznania się z nim (art. 104 § 1^1, art. 104^3 § 2 KP)
- [ ] Wynagrodzenie jest wypłacane raz w miesiącu, najpóźniej do 10. dnia następnego miesiąca (art. 85 § 1 i 2 KP)
- [ ] Świadectwo pracy jest wydawane w dniu ustania stosunku pracy (art. 97 § 1 KP)

BLOK 6. BHP I UMOWY CYWILNOPRAWNE

- [ ] Każdy pracownik przeszedł szkolenie BHP przed dopuszczeniem do pracy, a szkolenia okresowe są aktualne (art. 237^3 § 2 KP)
- [ ] Nikt nie pracuje bez aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań (art. 229 § 4 KP)
- [ ] Ryzyko zawodowe jest ocenione i udokumentowane, a pracownicy o nim poinformowani (art. 226 KP)
- [ ] Zleceniobiorcy i współpracownicy B2B nie pracują pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez firmę, za stałym wynagrodzeniem; to cechy umowy o pracę z art. 22 § 1 KP
- [ ] Umowy zlecenia określają sposób potwierdzania liczby godzin, a dokumenty są przechowywane przez 3 lata (art. 8b ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)
- [ ] Stawka zleceniobiorcy od 1 stycznia 2027 r. wynosi co najmniej 32,30 zł brutto za godzinę (Dz.U. 2026 poz. 1213)

OKNO DO 8 LIPCA 2027 R.

Kto w ciągu 12 miesięcy od wejścia nowelizacji w życie dobrowolnie zawrze umowę o pracę z osobą, której zlecenie albo kontrakt ma wszystkie cechy stosunku pracy, nie odpowiada za wykroczenie z art. 281 § 1 pkt 1 KP (art. 16 ustawy z 11 marca 2026 r.).

W dniu kontroli i po niej

Inspektor może przyjść bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy (art. 24 ust. 1 ustawy o PIP). Od 8 lipca 2026 r. kontrola albo jej część może też odbyć się zdalnie: przez operatora pocztowego albo środki komunikacji elektronicznej, a legitymację i upoważnienie inspektor okazuje wtedy elektronicznie (art. 26 ust. 5–7 ustawy o PIP).

→ NA WEJŚCIU

Poproś o legitymację służbową i upoważnienie do kontroli. Zapisz zakres i okres, którego kontrola dotyczy.

→ W TRAKCIE

Wyznacz jedną osobę do kontaktu i prowadź listę dokumentów przekazanych inspektorowi.

→ PRZED PODPISANIEM PROTOKOŁU

Przeczytaj go w całości. Zastrzeżenia do ustaleń składasz na piśmie w ciągu 7 dni od przedstawienia protokołu (art. 31 ust. 4 i 5 ustawy o PIP).

⚠ UTRUDNIANIE KONTROLI

Uniemożliwianie wizytacji albo nieudzielanie informacji to osobne wykroczenie (art. 283 § 2 pkt 8 KP).

Po kontroli	Termin	Podstawa
Odwołanie od decyzji inspektora (np. nakazu) do okręgowego inspektora pracy	7 dni od doręczenia	art. 34 ust. 5 ustawy o PIP
Informacja o realizacji wniosków z wystąpienia	termin z wystąpienia, nie dłuższy niż 30 dni	art. 36 ust. 2 ustawy o PIP
Informacja o wykonaniu decyzji	po upływie terminu z decyzji lub po jej uprawomocnieniu	art. 35 ust. 1 ustawy o PIP
Odwołanie od decyzji stwierdzającej istnienie stosunku pracy	miesiąc od doręczenia, do sądu pracy za pośrednictwem okręgowego inspektora pracy	art. 477^{rb} § 1 Kodeksu postępowania cywilnego

Czy inspektor PIP musi zapowiedzieć kontrolę?

Nie. Art. 24 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy pozwala prowadzić kontrolę bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.

Ile wynosi mandat od inspektora pracy w 2026 r.?

Do 5 000 zł. Do 10 000 zł, jeśli sprawca był już co najmniej dwa razy ukarany za wykroczenie przeciwko prawom pracownika i popełnia kolejne w ciągu dwóch lat od ostatniego ukarania (art. 96 § 1a i 1b KPW).

Czy lista obecności wystarczy zamiast ewidencji czasu pracy?

Nie. Ewidencja musi zawierać m.in. godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, godziny nocne i nadliczbowe, dni wolne z tytułem i nieobecności (§ 6 rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej).

rcponline

ZRÓB Z TEJ LISTY SYSTEM

Ewidencja gotowa na kontrolę.

14 dni testu bez karty płatniczej

RCPonline zapisuje wejścia i wyjścia w chwili odbicia, układa grafik, liczy nadgodziny i prowadzi wnioski urlopowe. Każda zmiana w ewidencji zostawia ślad: kto i kiedy ją wprowadził.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl