



SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY



TEMATYKA



- Struktura SIP na szczeblu podstawowym
- Udział zakładowego inspektora pracy w postępowaniu powypadkowym
- Formułowanie zaleceń i uwag przez zakładowego społecznego inspektora pracy
- Dyskusja, pytania



SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY NA POZIOMIE PODSTAWOWYM



PODSTAWY PRAWNE FUNKCJONOWANIA SIP



- Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy – art. 18⁵ §1
- Ustawa o związkach zawodowych

ZADANIA SIP

- **Kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy**
- **Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy**, w tym postanowień układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych, **urlopów i czasu pracy**, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- **Uczestniczenie w przeprowadzaniu przeglądu warunków pracy** i pracach zakładowej komisji BHP,
- **Udział w ustalaniu okoliczności przyczyn wypadków przy pracy** oraz w **analizowaniu przyczyn wypadków**, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy
- **Podejmowanie działań na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładu pracy w kształtowaniu właściwych warunków bhp** oraz **oddziaływanie na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp**
- **Opiniowanie planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy**

UPRAWNIENIA SIP

- Wstęp do wszystkich pomieszczeń w których trwa praca – w każdym czasie
- Uzyskanie od dyrektora wszelkich informacji i dokumentów wchodzących w obszar działania sip
- Organizowanie szkoleń z zakresu prawa pracy lub bhp
- Zwracanie uwagi pracownikom, dyrektorowi
- Uczestnictwo w kontrolach PIP



Utrudnianie społecznemu inspektorowi pracy realizacji wymienionych praw i uprawnień jest traktowane jako utrudnianie działalności SIP, co jest wykroczeniem określonym w art. 22 ust 1. ustawy o sip zagrożonym karą grzywny.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY



art. 14 ustawy o społecznej inspekcji pracy

- Zakup książek zaleceń i uwag sip,
- Ponosi koszty przeszkolenia podstawowego i szkoleń okresowych,
- Ponosi koszty Prenumeraty prasy fachowej,
- Zaopatrzenie sip w przepisy (z zakresu prawa pracy i bhp),
- Umożliwienie działalności administracyjno-biurowej,
- Umożliwienie podróży służbowych itp.,
- Wyposażenie sip w ochrony osobiste, odzież i obuwie robocze

A PONADTO ...

- **Sip wykonuje swoje zadania poza godzinami pracy, jednak ze względu na organizację pracy zakładów czynności te często muszą być wykonywane w godzinach pracy (np. udział w pracach komisji bhp lub kontrola warunków pracy, narady, szkolenia). We wszystkich tych przypadkach społeczny inspektor pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia.**
- Ustawa nie określa maksymalnego wymiaru zwolnienia od pracy w celu wykonania zadań inspektorskich, pracodawca zaś nie powinien nadmiernie ingerować w działania podejmowane przez sip

MANDAT ZAKŁADOWEGO SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

- **Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są zakładowe organizacje związkowe.**
- Mandat inspektorów pochodzi z wyboru
- Wyboru dokonują pracownicy zakładu pozostający w stosunku pracy
- Głosowanie powinno odbyć się na zebraniu załogi
- Każdy SIP wykonuje zadania określone ustawą.
- **Kadencja społecznego inspektora pracy trwa 4 lata**
- **W tym czasie (oraz rok po zakończeniu kadencji) SIP podlega ochronie prawnej**

OCHRONA STOSUNKU PRACY SIP

Nie można w okresie kadencji i rok po jej zakończeniu wypowiedzieć sip stosunku pracy lub zmienić warunki stosunku pracy (na niekorzyść sip, bez zgody zakładowej organizacji związkowej)

Dopuszcza się możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy (któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku) w przypadku zaistnienia następujących przyczyn:

- wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- stwierdzenia orzeczeniem lekarskim utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

ZASADY WYBORÓW

- **Czynne prawo wyborcze**, a więc prawo do wybierania, **posiadają wszyscy pracownicy**
- **Bierne prawo wyborcze**, a więc **prawo wyboru na sip mają pracownicy zakładu pracy, którzy są członkami związku zawodowego** i nie zajmują stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy.
- Zakładowe organizacje związkowe **mają prawo** ustalić, że społecznym inspektorem pracy **może być pracownik niebędący członkiem związku zawodowego**

ODWOŁANIE SIP

- **Może nastąpić jedynie w przypadku niewywiązania się ze swoich obowiązków społecznych.**
- Niewywiązywanie się z obowiązków, oznacza w praktyce:
- Niezrealizowanie planu pracy zatwierdzonego przez zakładowe organizacje związkowe i to w sposób zawiniony przez sip
- Małą aktywność SIP, tj. nie wydawanie zaleceń i uwag, do czego sip jest upoważniony.
- Odwołanie sip może, zatem nastąpić na wniosek:
- Zgodnej decyzji zakładowych organizacji związkowych,
- Co najmniej jednej piątej pracowników.

USTANIE MANDATU

- Społeczny inspektor pracy przestaje również pełnić swoją funkcję w wypadku zrzeczenia się jej, przejścia SIP do innego zakładu pracy w trybie art. 231 Kodeksu pracy lub ustania stosunku pracy

WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

- Przepisy ustawy o związkach zawodowych i wytyczne do działalności SIP stanowią, że **społeczna inspekcja pracy jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe. W sytuacji funkcjonowania na terenie zakładu pracy kilku organizacji związkowych, uprawnienia takie posiadają wszystkie zakładowe organizacje związkowe.**
- **Wymaga to wypracowania przez organizacje związkowe wspólnego stanowiska w tej sprawie, ponieważ społeczny inspektor pracy jest reprezentantem całej załogi.**

WSPÓŁPRACA Z ORGANIZACJAMI ZWIĄZKOWYMI

- Ustawa o związkach zawodowych nie określa szczegółowo zasad współpracy organizacji związkowych z SIP, natomiast przytoczone wytyczne, które w obecnym stanie prawnym mogą być traktowane tylko jako zasada, nakładają na społecznego inspektora pracy **obowiązek corocznego sporządzania planu**
- **Plan zakładowego SIP powinien być zatwierdzony przez zakładowe organizacje związkowe,**
- **Zakładowe organizacje związkowe nie pełnią wobec społecznej inspekcji pracy funkcji kierowniczej w ścisłym znaczeniu tego określenia.**
- **W działalności obydwu tych społecznych instytucji powinna dominować zasada współpracy w imię dobra wszystkich pracowników**

ZADANIA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

- Zatwierdzenie planu pracy zakładowego sip,
- Uzgodnienie z sip wystąpienia do PIP o przeprowadzenie kontroli w sprawach zagrożenia zdrowia i życia pracowników,
- Organizowanie zebrań z udziałem sip w celu rozliczenia go z realizacji planu pracy oraz złożenia informacji o liczbie wydanych zaleceń i uwag,
- Wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o ustalenie wynagrodzenia dla sip,
- Wystąpienie do pracodawcy o wyposażenie sip w czasopisma i publikacje z zakresu ochrony pracy,
- Wystąpienie do pracodawcy i właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy o przeszkolenie sip,
- Wystąpienie do właściwego terytorialnie okręgowego inspektora pracy z wnioskiem o dokonanie kontroli w przypadkach utrudniania przez administrację zakładu pracy działalności sip, bądź naruszenia jego uprawnień.

PLAN PRACY

- Podstawą działania sip jest plan pracy opracowany na okres roku kalendarzowego i zatwierdzony przez zakładowe organizacje związkowe
- Po zatwierdzeniu planu pracy przez zakładowe organizacje związkowe społeczny inspektor pracy odpowiedzialny jest za jego prawidłowe i terminowe wykonanie.
- Zakładowy sip jest także zobowiązany, przynajmniej raz na kwartał, składać zakładowym organizacjom związkowym sprawozdanie z wykonania planu. W zależności od uzgodnień ze związkami zawodowymi sprawozdanie to składa ustnie lub opracowuje w formie pisemnej

SPRAWOZDANIE Z REALIZACJI PLANU PRACY

- Po zatwierdzeniu planu pracy przez zakładowe organizacje związkowe społeczny inspektor pracy odpowiedzialny jest za jego prawidłowe i terminowe wykonanie.
- Zakładowy sip jest także zobowiązany, przynajmniej raz na kwartał, składać zakładowym organizacjom związkowym sprawozdanie z wykonania planu.
- W zależności od uzgodnień ze związkami zawodowymi sprawozdanie to składa ustnie lub opracowuje w formie pisemnej



FORMUŁOWANIE ZALECEŃ I UWAG PRZEZ ZAKŁADOWYCH SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY



UWAGA

W przypadku wpisywania uwag, należy czynić zapis rozpoczynający się zwrotem „**Zwracam uwagę na...**” po czym następuje właściwa treść

ZALECENIE

- W przypadku zaleceń zwykłych – terminowych zapis winien rozpoczynać się słowami „**Zalecam...**”, po którym następuje właściwa treść,
- W przypadku zaleceń wydawanych w razie bezpośrednich zagrożeń mogących spowodować wypadek przy pracy zakładowy siP formułuje zalecenie następująco: „**W związku z nie usunięciem bezpośredniego zagrożenia wypadkowego zalecam wstrzymanie pracy...** ” po czym określa się dokładnie urządzenie techniczne, którego pracę wstrzymuje się lub określa się prace, które zostaną wstrzymane.

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY...

- nieokreślenie miejsca i rodzaju stwierdzonego uchybienia (np. brak wskazania zagrożenia),
- brak terminu wykonania zalecenia,
- brak daty wydania zalecenia i podpisu sip,
- niewymienienie adresata zalecenia,
- niepowiadomienie pracodawcy o wydanym zaleceniu

KSIĄŻKA ZALECEŃ I UWAG

- Pracodawca ma obowiązek założyć zakładową księgę zaleceń i uwag.
- Księgi te winny być przechowywane w miejscu ustalonym przez pracodawcę tak, aby mogły być udostępniane do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu pracowników, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.



UDZIAŁ W POSTĘPOWANIU POWYPADKOWYM



PODSTAWA PRAWNA



Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

§ 4. Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

Nie zwłocznie po uzyskaniu informacji o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych),
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek

POSTĘPOWANIE POWYPADKOWE

- Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza — nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku — protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie
- Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić
- W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca
- Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.
- Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.
- Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy