

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 28 IM. MIŁOŚNIKÓW ROKITNICY W ZABRZU

ZADANIA I UPRAWNIENIA KONTROLNE ZAKŁADOWEGO SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

§1

Podstawa prawna funkcjonowania Społecznego Inspektora Pracy:

- 1) działalność SIP w szkołach i placówkach oświatowych prowadzona jest w oparciu o ustawę z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. nr 35 poz. 163 z 1983r.);
- 2) wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 13 marca 2001 w sprawie działalności ZNP w dziedzinie społecznej inspekcji pracy - dotyczy wyłącznie struktur ZNP.

§2

Społeczną inspekcję pracy w szkole (placówce) tworzą:

- 1) zakładowy społeczny inspektor pracy.

§3

1. Społeczni inspektorzy pracy, w ramach realizacji swoich zadań, mają prawo:
 - 1) kontrolować stan budynków, pomieszczeń szkolnych, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych;
 - 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów wynagradzania oraz regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bhp, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, ochroną pracy kobiet, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
 - 3) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w szkole (placówce) przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;
 - 4) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy;
 - 5) brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych;
 - 6) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;
 - 7) opiniować projekty planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów;
 - 8) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp;
 - 9) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych;
 - 10) wstrzymać pracę danego urządzenia technicznego lub określonych robót, albo danego stanowiska w razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy;
 - 11) wpisywać zalecenia i uwagi do "Zakładowej księgi zaleceń i uwag". Zapisy w niej mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi, a wgląd do

nich mają zakładowe organizacje związkowe, Inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy, Inspektorzy Państwowej Inspekcji Sanitarnej oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy i BHP.

2. Społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń szkoły dla wykonywania wymienionych wyżej zadań. Ma on także prawo żądać od dyrektora szkoły (placówki) oraz od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

§4

Zadania pracodawcy wobec SIP - pracodawca zobowiązany jest:

- 1) zapewnić odpowiednie warunki realizacji uprawnień i zadań realizowanych przez zakładowego społecznego inspektora pracy;
- 2) ponosić koszty związane z działalnością zakładowego społecznego inspektora pracy;
- 3) założyć Zakładową księgę zaleceń i uwag;
- 4) na wniosek zakładowej organizacji związkowej przyznać zryczałtowane wynagrodzenie w razie znacznego obciążenia zadaniem.

§5

1. Działalność SIP ma na celu m.in. kontrolę przestrzegania obowiązujących przepisów pracowniczego prawa pracy oraz troskę o systematyczną poprawę warunków pracy i stanu bezpieczeństwa oraz higieny pracy w szkołach (placówkach).
2. Do podstawowych działań Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy zaliczyć należy kontrolę:
 - 1) W zakresie prawnej ochrony pracy- dotyczy:
 - a) realizacji uprawnień nauczycieli wynikających z ustawy Karta Nauczyciela – w szczególności dotyczy: wynagrodzeń, awansu zawodowego nauczycieli, uprawnień socjalnych, zdrowotnych i innych,
 - b) realizacji uprawnień pracowników niebędących nauczycielami, a wynikających m.in. z ustawy Kodeksu pracy, rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie zasad wynagradzania, regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania,
 - c) ustalania i realizacji zakładowych norm przydziału odzieży ochronnej i obuwia roboczego, przydziału środków ochrony indywidualnej i osobistej,
 - d) wypłaty świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - e) stosowania skróconego czasu pracy wprowadzanego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy;
 - 2) W zakresie higieny pracy – dotyczy:
 - a) zapewnienia pracownikom zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków, urządzeń higieniczno-sanitarnych,
 - b) przestrzegania norm higienicznych dotyczących czynników szkodliwych dla zdrowia: hałas, oświetlenie, temperatura pomieszczeń i itp.,
 - c) wydawania przysługujących na określonych stanowiskach pracy środków odżywczych, napojów i środków higieny,
 - d) poddawania pracowników obowiązkowym badaniom profilaktycznym;
 - 3) W zakresie techniki bezpieczeństwa pracy - w szczególności dotyczy kontroli:
 - a) stanu urządzeń elektrycznych i skuteczności działania ochron przeciwpożarowych,
 - b) wyposażenia pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej na stanowiskach wymagających takiego wyposażenia,

- c) sprawności instalacji elektrycznej, odgromowej, sprawności i bezpieczeństwa urządzeń sportowych w salach gimnastycznych oraz na zewnątrz budynków szkolnych,
- d) zabezpieczenia i sprawności urządzeń przeciwpożarowych,
- e) warunków i bezpieczeństwa w kotłowniach szkolnych, szczególnie tych na paliwo stałe oraz uprawnienia palaczy bądź konserwatorów kotłowni.

§6

1. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z SIP odbywa się na trzech płaszczyznach :
 - 1) w zakresie przeprowadzania kontroli - doraźnych i planowanych. Pracodawca jest zobowiązany powiadomić o kontroli prowadzonej przez PIP zakładową organizację związkową i zakładowego społecznego inspektora pracy;
 - 2) w zakresie poradnictwa prawnego, szkolenia i przeprowadzanych kontroli. PIP udziela pomocy zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy w zakresie poradnictwa prawnego, uczestniczy w szkoleniach i przeprowadzanych kontrolach;
 - 3) w zakresie współdziałania w oparciu o ustawę o związkach zawodowych - zwłaszcza w zakresie przestrzegania przez pracodawcę uprawnień zakładowych organizacji związkowych.

§7

Funkcja Społecznej Inspekcji Pracy:

- 1) Społeczna Inspekcja Pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mających na celu:
 - a) ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy,
 - b) zapewnienie przez szkoły (placówki) bezpieczeństwa i higieny warunków pracy;
- 2) funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy pełni pracownik danej szkoły (placówki) będącej członkiem Związku i nie zajmujący stanowiska kierowniczego;
- 3) ZSIP powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania tej funkcji, 5- letni staż pracy w branży i 2- letni staż pracy w danej szkole (placówce);
- 4) Społecznego Inspektora Pracy wybierają wszyscy pracownicy danej szkoły (placówki) na 4-letnią kadencję;
- 5) wybory ZSIP organizują i przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe obejmujące swym zasięgiem pracowników danej szkoły na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów oraz ustalonej struktury organizacyjnej SIP;
- 6) SIP reprezentuje interesy wszystkich pracowników oświaty w danej szkole (placówce) indywidualnie i zbiorowo, niezależnie od stanowiska i przynależności związkowej wobec pracodawcy;
- 7) SIP kieruje zakładowa organizacja związkowa, w przypadku ZNP jest to Zarząd Oddziału ZNP;
- 8) w szkole (placówce) SIP jednoosobowo tworzy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy;
- 9) ZSIP w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany z funkcji przed upływem kadencji.

Regulacje prawne dot. inspektora SIP na terenie obiektu szkolnego.

I. Podstawa prawna

Ustawą Sejmową z dnia 4 lutego 1950 roku została powołana do życia instytucja społecznej inspekcji pracy jako organ zakładowych organizacji związkowych upoważniony do wzmocnienia kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

W dniu 24 czerwca 1983 roku została dokonana nowelizacja ustawy o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr.35 poz.163 z późn. zm.) , która po niewielkich zmianach obowiązuje do chwili obecnej.

Rozwinięcie niektórych postanowień ustawowych zawarte zostało w uchwale Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy(M. P. Nr 23, poz. 128). Ponadto pewne uregulowania w tym przedmiocie mieszczą się również w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. 01. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

Z samej nazwy wynika, iż społeczna inspekcja pracy jest "służbą społeczną" pełnioną przez pracowników mającą na celu zapewnienie przez pracodawców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy. Ta „służba społeczna” ma reprezentować interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy bez względu na ich przynależność związkową i zgodnie z art. 4 i 23 ustawy o związkach zawodowych jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Bardzo ważne dla działalności społecznej inspekcji pracy jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy(Dz. U. Nr 115, poz.744, z późn. zm.).

Uregulowania dotyczące działalności sip znajdują się także w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy(Dz. U. 98. Nr 21, poz.94 z późn. zm.).

Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 2 czerwca 1996 r.(Dz.U. Nr.23, poz. 141 z późn. zm.) bardzo znacząco wzmocniła rangę i pozycję instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

W szczególności przejawia się to w następujących zapisach Kodeksu pracy:

w art. 18/5/ §1. określono, iż „społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp sprawuje społeczna inspekcja pracy”. Zapisem tym usytuowano społeczną inspekcję pracy jako organ społecznego nadzoru i kontroli przestrzegania prawa obok takich organów państwowej kontroli jak Państwowa Inspekcja Pracy czy Państwowa Inspekcja Sanitarna.

w art. 207 § 2. ust.4 określono, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy m.in należy zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

w art.237/12/ § 1 i 2 zapisano, iż pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy _ funkcje wiceprzewodniczącego tej komisji powierza się społecznemu inspektorowi pracy.

II. SPOŁECZNY NADZÓR W ZAKRESIE OCHRONY PRACY

1/. Rola związków zawodowych w zakresie ochrony pracy.

Zgodnie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych/Dz.U.01.Nr.79,poz.854 z późn. zm./ - organizacjom związkowym przypada szczególna rola, sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczenia, na zasadach określonych odrębnymi przepisami w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w/w ustawa określiła, iż związki zawodowe reprezentują interesy pracowników w zakresie warunków pracy i warunków socjalno _ bytowych oraz bronią ich praw w tym zakresie. Zadania swoje zakładowa organizacja związkowa wykonuje bezpośrednio lub pośrednio _ kierując działalnością społecznej inspekcji pracy oraz współdziałając w tym zakresie z Państwową Inspekcją Pracy.

Jeżeli w sprawach, o których mowa w art.23 ust. 1 w/w przepisu, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

2/. Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy.

Funkcjonowanie społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr. 35poz. 163 z późn. zm.).Zadania szczegółowe społecznych inspektorów pracy określa art.4 ustawy , który stanowi , iż społeczni inspektorzy pracy realizując swoje zadania ustawowe koncentrują się na trzech blokach spraw a mianowicie:

- w zakresie bezpieczeństwa pracy- na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków i chorób zawodowych, przestrzeganiu wymogów technologicznych, wyposażeniu maszyn i urządzeń w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz właściwym doborze i wykorzystaniu urządzeń sportowych w salach gimnastycznych i na boiskach, wyposażeniu pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej, przestrzeganiu przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,

- w zakresie higieny pracy - na zapewnieniu pracownikom norm higienicznych w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia oraz zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno- sanitarnych,

- w zakresie prawnej ochrony pracy - na kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, ochrony pracy kobiet, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zarządy oddziałów ZNP/zgodnie z art.3 ust.1 i 2 ustawy o sip/ rozstrzygają i dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury danego zakładu pracy. W placówkach oświatowych, ze względu na niewielką ilość zatrudnionych pracowników, społeczną inspekcję pracy tworzy zakładowy społeczny inspektor pracy (zsip).

2a/ Wybory społecznych inspektorów pracy.

Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są wyłącznie zarządy oddziałów ZNP, które powinny opracować i uchwalić regulamin wyborów sip. W placówkach, w których działają inne związki zawodowe, niezbędne jest wspólne uzgodnienie regulaminu wyborów i ich przeprowadzenie.

Regulamin wyborów sip powinien m.in. określać:

strukturę organizacyjną społecznej inspekcji pracy,
sposób wyboru przewodniczącego zebrania,
porządek zebrania,
wybór komisji (wyborczej, skrutacyjnej i wniosków),
tryb zgłoszenia kandydatów na społecznego inspektora pracy i sposób wyborów sip (tajne),
ustalenie, kiedy wybory są prawomocne,
termin wyborów sip.

Zgodnie z art.6 ust.7 ustawy o społecznej inspekcji pracy Prezydium Zarządu Głównego ZNP wydało dwa dokumenty w sprawie wyborów zakładowych społecznych inspektorów pracy a mianowicie:

wytyczne z dnia 18 lutego 1992r. w sprawie wyborów zakładowych społecznych inspektorów pracy w szkołach i innych placówkach oświatowych/ Informator ZG ZNP z dnia 29 lutego 1992r Nr 4/193/,
ramowe wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP do regulaminów społecznych inspektorów pracy/z 29 października 2003r - Informator ZG ZNP z dnia 20 listopada 2003r. Nr 20/483 /.

2b/ Warunki jakie powinien spełniać kandydat na społecznego inspektora pracy.

zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o sip _ społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy,
zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu pracy nie będący członkiem związku zawodowego, społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy,
zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy _ co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

W nawiązaniu do art. 6 ust.1 ustawy o sip _ społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy. Z art. 6 ust.2 w/w przepisu wynika, że społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat.

W placówkach oświatowych wybory zakładowych społecznych inspektorów pracy przeprowadzane są w trybie bezpośrednim. W placówkach liczących do 300 pracowników,

zakładowych społecznych inspektorów pracy wybiera _ ogólne zebranie pracowników danej placówki oświatowej.

Należy nadmienić, iż do rozstrzygania sporów na tle prawidłowości wyborów sip i ich zgodności z prawem nie jest upoważniony żaden organ kontroli zewnętrznej (sądowy, Państwowej Inspekcji Pracy, organ prowadzący czy pracodawca). Stąd też decyzja pracowników o wyborze społecznego inspektora pracy jest ostateczną i podważanie jej przez organ zewnętrzny byłoby naruszeniem prawa/ postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995r- III P.O. 16/95 OSN Zbiór Urzędowy 1996r. nr 12 poz.176/.

Odwołanie, przed upływem kadencji społecznego inspektora pracy może, więc nastąpić jedynie w przypadku niewywiązywania się ze swoich obowiązków społecznych w takim samym trybie jak wybór.

Prawidłowość wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy potwierdza organizator wyborów, czyli zakładowa organizacja związkowa (zarząd oddziału ZNP). W przypadku zakwestionowania(przez zainteresowane osoby) zasadności przeprowadzonych(przez w/w organizatora) wyborów zsip, mają zastosowanie przepisy art. 48a ust.1 Statutu Z N P w sprawie nadzoru prezydium zarządu okręgu nad właściwymi terytorialnie oddziałami ZNP oraz art. 30 wyżej cytowanego przepisu dotyczącego procedury postępowania zarządu wyższego szczebla ZNP w przedmiotowej sprawie.

2c/ Odwołanie z funkcji społecznego inspektora pracy.

Tryb odwołania społecznego inspektora pracy reguluje art. 7 ust. 1 ustawy o sip, z którego m. in. wynika, iż społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany przed upływem kadencji w takim samym trybie, w jakim został powołany(według regulaminu wyborów).

Niewywiązywanie się z obowiązków, oznacza w praktyce niezrealizowanie planu pracy zatwierdzonego przez zarząd oddziału ZNP w sposób zawiniony przez społecznego inspektora pracy, (wykazuje małą aktywność w realizacji zadań wynikających z ustawy o sip), tj. nie przeprowadza okresowych kontroli i nie realizuje wytycznych ZNP. Odwołanie sip może, zatem nastąpić na wniosek:

zgodnej decyzji zakładowych organizacji związkowych działających w placówce, co najmniej jednej piątej pracowników.

Społeczny inspektor pracy przestaje również pełnić swoją funkcję w wypadku zrzeczenia się jej, przejścia sip do innego zakładu pracy w trybie art. 231 Kodeksu /przeniesienie do innej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do wykonywania aktualnej pracy/ lub ustania stosunku pracy.

III. UPRAWNIENIA I ZASADY POSTĘPOWANIA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

Zgodnie z art. 8 ust.1 /ustawy o sip/ społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urzędzeń zakładu pracy dla wykonania swych zadań określonych w art. 4 tej ustawy.

Ponadto zakładowy społeczny inspektor pracy ma wiele uprawnień, do których m.in. należą:

prawo żądania informacji oraz okazywania dokumentów niezbędnych dla wykonania funkcji kontrolnych,
prawo występowania o natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników,
prawo wydawania zaleceń, w tym w szczególności zaleceń wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót,
prawo wpisywania uwag,
prawo zwracania uwagi pracownikom w przypadkach naruszenia obowiązujących przepisów i zasad bhp,
prawo występowania o odsunięcie pracownika od pracy w przypadkach braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych niezbędnych do obsługi określonych urządzeń, czy też braku orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy,
udział w zespołach powypadkowych(jako strony równoprawnej) ustalających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy,
prawo wnioskowania do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli,
prawo wnioskowania do inspektora pracy o wszczęcie postępowania w sprawach o wykroczenie przeciwko prawom pracownika,
udział w dokonywanych przez zakład pracy analizach przyczyn powstawania wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń spowodowanych warunkami pracy,
prawo uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy,
prawo czuwania nad wykonywaniem decyzji i zaleceń organów nadzoru i kontroli warunków pracy, a w razie ich nie wykonania zawiadomienie tych organów,
prawo uczestnictwa jako wiceprzewodniczący w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy,
prawo opiniowania projektów planów poprawy warunków pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolowanie ich realizacji.

Utrudnianie społecznemu inspektorowi pracy w realizacji wymienionych praw i uprawnień jest traktowane jako utrudnianie działalności sip, co jest wykroczeniem określonym w art. 22 ust.1 ustawy o sip. Stanowi ona kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy lub nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 2500zł.

IV. OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

1.Ochrona prawna w okresie sprawowania mandatu, zakładowego społecznego inspektora pracy.

Zgodnie z art.13 ust.1 ustawy o sip - zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego zarządu oddziału ZNP.

Ponadto zgodnie z ust. 3 powyższego przepisu, zakład pracy nie może wypowiedzieć pra-

cownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust.1(w okresie kadencji i rok od zakończenia pełnienia funkcji), chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art.43 Kp (nowe zasady wynagradzania dotyczące wszystkich pracowników lub orzeczenie lekarskie stwierdzające niezdolność do wykonywania obecnej pracy).

2.Zadania pracodawcy wobec społecznej inspekcji pracy.

W nawiązaniu do art. 14 ust.1, 2 ustawy o sip pracodawca jest zobowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań.

Obowiązki w tym zakresie możemy podzielić na dwie grupy:

do pierwszej grupy należy zaliczyć obowiązek realizacji wniosków i wystąpień oraz zaleceń społecznych inspektorów pracy,

do drugiej zapewnienie społecznej inspekcji pracy warunków do realizacji ich zadań.

W szczególności pracodawca powinien :

zapewnić odpowiednie warunki lokalowe dla indywidualnej pracy inspektora, jak i dla jego ogólnej działalności, np. odbywania spotkań, szkoleń itp.

umożliwić społecznemu inspektorowi pracy korzystanie z niezbędnych publikacji i czasopism z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy,

udostępnić informacje, opracowania oraz inne dokumenty związane z zakresem działania społecznej inspekcji pracy,

pokryć koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy, w tym koszty niezbędnych materiałów piśmiennych, szkolenia społecznych inspektorów pracy, delegacji związanych z udziałem w szkoleniach, naradach i konferencjach oraz pomiarów środowiska pracy i ekspertyz dokonywanych przez specjalistów na wniosek społecznego inspektora pracy.

3.Warunki przyznania świadczenia finansowego zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy.

Zgodnie z art. 15ust.1 ustawy o sip _ społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. Jednakże:

(art. 15 ust.2) - w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

(art.15 ust.3) - w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

(art.15 ust.4) - w szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

V. WSPÓLDZIAŁANIE SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY Z PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĄ PRACY ORAZ Z INNYMI ORGANAMI NADZORU I KONTROLI W ZAKRESIE POPRAWY WARUNKÓW PRACY

Zgodnie z art. 17 ustawy o sip społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Ponadto zgodnie art.21 ustawy o sip Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać społecznej inspekcji pracy pomocy w wykonywaniu jej zadań.

Wspólnym celem związków zawodowych i Państwowej Inspekcji Pracy jest zwiększenie skuteczności działań podejmowanych w zakresie poprawy warunków pracy oraz podniesienie efektywności społecznej kontroli w tym zakresie.

Współpraca taka jest nawiązywana i realizowana poprzez podpisywanie porozumień jak również protokołów uzgodnień pomiędzy centralami związkowymi a Głównym Inspektorem Pracy.

Formami współdziałania państwowego inspektora pracy ze społecznymi inspektorami pracy m.in. polega na:

przeprowadzaniu kontroli na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, wszczynaniu postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym,

rozpatrywaniu sprzeciwu od zaleceń zakładowych społecznych inspektorów pracy, udzielaniu pomocy związkom zawodowym w szkoleniu społecznych inspektorów pracy, Ważną sprawą jest stała współpraca Państwowej Inspekcji Pracy ze społecznymi inspektorami pracy w toku czynności kontrolnych. Inspektor PIP z

chwilą rozpoczęcia kontroli winien nawiązać kontakt ze społecznym inspektorem pracy i organizacjami związkowymi przedstawiając im zakres i tematykę planowanej kontroli oraz wysłuchać uwag i opinii wymienionych partnerów o stanie warunków pracy w danym zakładzie. Te robocze rozmowy powinny mieć na celu precyzyjne zaplanowanie czynności kontrolnych inspektora PIP.

VI. SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY W STRUKTURACH ZNP

Społeczna inspekcja pracy jest jednym z instrumentów wykonawczych zakładowych organizacji związkowych (w przypadku ZNP- zarządów oddziałów) , w zakresie nadzorowania warunków pracy i przestrzegania praw pracowniczych. Zadania w zakresie ochrony pracy zakładowe organizacje związkowe realizują m.in. kierując działalnością społecznej inspekcji pracy.

Na szczeblu Zarządu Głównego ZNP powołana jest Komisja Socjalna i Ochrony Pracy, która inspiruje i koordynuje działalność społecznej inspekcji pracy w ogniwach ZNP.

W okręgu ZNP powoływany jest okręgowy koordynator społecznej inspekcji pracy spośród członków zarządu okręgu (musi to być osoba znająca specyfikę działalności społecznej inspekcji pracy).

W oddziałach ZNP obejmujących swoim zasięgiem więcej niż 5 zakładowych społecznych inspektorów pracy , powołuje się koordynatora oddziałowego społecznej inspekcji pracy.

Do zadań oddziałowych koordynatorów społecznej inspekcji pracy należy między innymi:

prorowadzenie ewidencji zakładowych społecznych inspektorów pracy na terenie działania oddziału ZNP,
udzielenie pomocy zakładowym społecznym inspektorom pracy w planowaniu pracy,
inicjowanie komisyjnych przeglądów warunków pracy i nauki,
uczestnictwo w ustalaniu wniosków zakładowej organizacji związkowej w zakresie warunków pracy i bhp adresowanych do organów prowadzących i administracji rządowej,
udział w dokonywaniu okresowej analizy efektów pracy zsip,
organizowanie porad szkoleniowych oraz inspirowanie organizacji szkoleń dla zsip,
informowanie zsip o nowych aktach prawnych dotyczących społecznej inspekcji pracy i pracowniczego prawa pracy.

Należy pamiętać, iż koordynator sip nie ma uprawnień zakładowego społecznego inspektora pracy, wynikających z ustawy o sip. Nie oznacza to, że jego funkcja nie posiada umocowania prawnego.

Uprawnienia koordynatora wynikają z uprawnień oddziału ZNP jako zakładowej organizacji związkowej, która to z mocy art.23 ust.1 ustawy o związkach zawodowych, kieruje działalnością społecznej inspekcji pracy. Z tego względu istotne jest, aby powierzenie funkcji koordynatora, wraz z określeniem kompetencji nastąpiło w drodze uchwały zarządu oddziału ZNP.

Przy opracowaniu powyższych informacji zostały wykorzystane następujące akty prawne i opracowania:

- 1.Ustawa z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy /Dz.U z 1983.Nr 35 poz. 163 z późn. zm./,
- 2.Materiały szkoleniowe dla związków zawodowych i społecznej inspekcji pracy p.t "Społeczny nadzór nad warunkami pracy"- Wacława Bojanowskiego (wyd. z 2001r),
- 3."Poradnik społecznego inspektora pracy w placówkach oświatowo - wychowawczych" Edmunda Janowskiego(wyd. w 2004r przez OUPIS- Katowice).

VII. SPIS PODSTAWOWYCH AKTÓW PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I HIGIEHY PRACY

(Stan prawny na dzień 28 lutego 2005r.).

- 1.Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
- 2.Ustawa z dnia 24 czerwca 1983r o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35 poz. 163 z późn. zm.),
- 3.Uchwała Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy(M. P. 83. Nr 23 poz. 128),
- 4.Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704),
5. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69 poz. 332 z późn. zm.),
- 6.Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003r. Nr 6, poz. 69),
- 7.Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy(Dz. U. z 2004r Nr

227, poz. 2298),

8.Ustawa z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002r. Nr 199 poz. 1673),

9.Ustawa z dnia 30 października 2002r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. z 2002r. Nr 199, poz. 1674).

10.Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002r w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz. U z 2002r. Nr 237, poz. 2015).

11.Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28.07.1998 roku sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy(Dz. U. z 1998r.Nr 115 poz. 744, z późn. zm.).

12.Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U.z 2004r. Nr 227 poz. 2298).

13.Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy(Dz. U. z 2004r. Nr 268 poz.2672).

14.Obwieszczenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 marca 2004r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (M.P.z 2004. Nr13 poz.217).

15.Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r Nr 62 poz. 289 z późn. zm.).

Informacja została opracowana przez Zespół Polityki Edukacyjnej ZG ZNP w uzgodnieniu z Komisją Socjalną i Ochrony Pracy ZG ZNP.