

Wacław Bojnowski

SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY



**Materiał szkoleniowy
dla związków zawodowych
i społecznej inspekcji pracy**

Opracowanie redakcyjne
Olga Dyżakowska

Redakcja techniczna i łamanie
Barbara Charewicz

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY

00-926 Warszawa, ul. Krucza 38/42

tel.: (22) 661 81 11

fax: (22) 625 47 70

e-mail: kancelaria@gip.pl

www.pip.gov.pl

I. Uwagi wstępne

Ponad pół wieku temu ustawą z 4 lutego 1950 r. powołano do życia instytucję społecznej inspekcji pracy jako organ zakładowych organizacji związkowych uprawniony do kontroli określonych podmiotów i we wskazanym zakresie.

Spółeczna inspekcja pracy ma niezaprzeczalny i duży dorobek między innymi w trwałym ukształtowaniu nawyku społecznego kontrolowania i oddziaływania na kierowników zakładów pracy (dziś pracodawców), poprzez egzekwowanie od nich obowiązków przestrzegania przepisów w zakresie ochrony pracy oraz podejmowaniu działań zmierzających do stałej poprawy warunków pracy.

Spółeczna Inspekcja Pracy przetrwała pół wieku. Świadczy to o tym, że jest potrzebna i zdała egzamin ze swojej niełatwej działalności.

Bezpieczeństwo pracy stanowi jeden z elementów konkurencyjności i zarządzania, co wybitnie wpływa na wizerunek firmy. Doceniają to ci pracodawcy, którzy dbają o właściwy klimat pracy w zakładzie oraz dobrą współpracę z organizacjami związkowymi reprezentującymi pracowników.

Działalność społecznych inspektorów pracy jest procesem ciągłym. Wydane dzisiaj zalecenia czy uwagi społecznego inspektora pracy procentują dopiero jutro. Czasami „jutro” to także kilkanaście lat. Zadania społecznej inspekcji pracy są jednoznaczne – kontrolowanie na bieżąco warunków pracy w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy i maksymalnie dużego komfortu na poszczególnych stanowiskach pracy. Zlikwidowanie choćby tylko jednego zagrożenia to likwidacja być może wielu nieszczęść i dramatów wielu rodzin. Umocnieniem społecznej inspekcji pracy powinni być, zatem zainteresowani wszyscy – zawodowe organizacje związkowe, pracodawcy, Państwowa Inspekcja Pracy i Rada Ochrony Pracy.

II. Podstawy prawne i zakres działania społecznej inspekcji pracy

Spółeczna 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 jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Podstawowym aktem prawnym, regulującym działalność społecznych inspektorów pracy jest ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. ze zm.).

Ponadto bardzo ważne dla działalności sip jest:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania 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 późniejszymi zmianami.).

Uregulowania dotyczące działalności sip znajdują się także w przepisach **ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21 ze zm.)** i tak:

- w **art. 18⁵ §1** zapisano, iż „Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp sprawuje społeczna inspekcja pracy”. Tym zapisem umieszczono instytucję sip jako organu społecznego nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy obok organów Państwowej Inspekcji Pracy i Państwowej Inspekcji Sanitarnej;
- w **art. 207 §2 pkt. 4** do podstawowych obowiązków pracodawcy zapisano zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy podobnie jak wykonanie decyzji, czy wystąpień Państwowego Inspektora Pracy stawiając go w równorzędnej pozycji;
- w **art. 237¹²** dotyczącym powołania w zakładach pracy (powyżej 250 osób zatrudnionych) – komisji bezpieczeństwa i higieny pracy – funkcję wiceprzewodniczącego komisji powierzono zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy.

Do zadań społecznej inspekcji pracy należy między innymi (art. 4 ustawy o 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 kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- ✓ uczestniczenie w przeprowadzaniu przeglądu warunków pracy i pracach zakładowej komisji BHP,
- ✓ branie udziału 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.

Spółeczni inspektorzy pracy realizując zadania określone w ustawie o społecznej inspekcji pracy, winni skupiać swoje oddziaływanie:

● **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, wyposażeniu pracowników w sprawny sprzęt ochron osobistych, 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 i młodocianych, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

III. Organizacja i struktura społecznego nadzoru nad warunkami pracy

W zależności od struktury organizacyjnej zakładu społeczną inspekcję pracy tworzą:

- zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy,
- oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów w zakładzie pracy,
- grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

Oznacza to, że zarządy zakładowych organizacji związkowych rozstrzygają i dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury danego zakładu pracy.

Intencją ustawodawcy jest to, aby w każdym zakładzie pracy funkcjonowali nie tylko zakładowi sip, ale również oddziałowi i grupowi sip – lecz decyzję o tym podejmują jedynie zakładowe organizacje związkowe.

Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są wyłącznie zakładowe organizacje związkowe, które winny opracować i uchwalić regulamin wyborów SIP. Wydaje się zatem, że przy organizacji wyborów sip najważniejszą rzeczą jest umiejętność osiągnięcia porozumienia między związkami zawodowymi, co do zasad przeprowadzenia wyborów.

Regulamin wyborów sip winien zatem określać:

- strukturę organizacyjną społecznej inspekcji pracy,
- sposób wyboru przewodniczącego zebrania,
- uchwalony porządek zebrania,
- wybór komisji (wyborczej, skrutacyjnej, wniosków),
- zgłaszanie kandydatów na sip i sposób wyborów sip (jawne czy tajne),
- prawomocność wyborów sip,
- terminy wyborów sip.

Zaznaczyć należy, że ustawa o społecznej inspekcji pracy nie precyzuje czy wyboru zakładowego sip należy dokonać spośród już wybranych oddziałowych inspektorów, czy też może to być osoba pełniąca funkcję sip w ostatniej kadencji. Należy, zatem przyjąć zasadę, że to zakładowe organizacje związkowe w treści regulaminu wyboru sip winny rozstrzygnąć i zapisać tę kwestię.

Spółecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy (pracodawcy) lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Zakładowe organizacje związkowe mogą

jednak postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik, który nie jest członkiem związków zawodowych. Kwestie te winny być szczegółowo uregulowane i zapisane w treści regulaminu wyborów sip. Kandydat na sip powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy oraz odpowiedni staż pracy (zakładowy sip winien 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 sip – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i rok pracy w danym zakładzie. Powyższych wymogów nie można jednak interpretować jako warunków funkcjonowania sip, gdyż np. w zakładach nowo powstających nie byłoby możliwości powołania struktur sip. Warto jednak pamiętać, że społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują (na okres czterech lat) pracownicy zakładu pracy.

Mandat każdego z inspektorów pochodzi z wyboru. Każdy sip wykonuje zadania określone ustawą. Miedzy inspektorami nie zachodzi stosunek nadrzędności i podległości. Istnieją jednak określone więzi, gdyż wszyscy oni tworzą społeczną inspekcję pracy w zakładzie, a więc stanowią określoną całość organizacyjną.

W zależności od wielkości zakładu pracy wybory sip przeprowadzane są w formie bezpośredniej lub pośredniej i tak:

- zakładowych i oddziałowych sip wybiera w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących do 300 pracowników – ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału,
- w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących powyżej 300 pracowników, zakładowego sip wybiera zebranie oddziałowych i grupowych SIP, a oddziałowego (wydziałowego) sip – zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy,
- grupowych sip wybiera zaś ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału).

Akt wyboru społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej (ani kontroli administracyjnej czy też kontroli sądowej) – teza postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995 roku – III P. O. 16/95 OSN Zbiór Urzędowy 1996 r. nr 12 poz. 176.

Reasumując, zatem do rozstrzygnięcia sporów na tle prawidłowości wyborów sip i ich zgodności z prawem nie jest upoważniony żaden organ kontroli zewnętrznej (sądowy, czy też Państwowej Inspekcji Pracy). Tak, więc decyzja pracowników o wyborze sip jest ostateczną i podważanie jej przez organ zewnętrzny byłoby naruszeniem prawa.

Odwołanie społecznego inspektora pracy może, więc nastąpić jedynie w przypadku niewywiązania się ze swoich obowiązków społecznych. Niewy-

wiązywanie 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.

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 ustaniu stosunku pracy.

IV. Uprawnienia i zasady postępowania społecznego inspektora pracy

Społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonania swych zadań kontrolnych z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i prawnej ochrony pracy.

Ponadto sip ma wiele uprawnień o różnym charakterze prawnym, do których możemy zaliczyć:

- ✓ prawo żądania informacji oraz okazywania dokumentów niezbędnych dla wykonania funkcji kontrolnych,
- ✓ prawo informowania pracodawcy (dot. zakładowego sip) i kierowników wydziałów (dot. wydziałowych sip) o faktach nieprzestrzegania przepisów bhp i prawa pracy,
- ✓ 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 (dot. łącznie zakładowego sip),
- ✓ prawo wpisywania uwag (dot. zakładowego, wydziałowego i grupowego sip),
- ✓ prawo zwracania uwagi pracownikom w przypadkach naruszenia obowiązujących przepisów i zasad bhp,
- ✓ prawo występowania zakładowego sip 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 o przeprowadzenie kontroli do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ prawo wnioskowania do inspektora pracy o wszczęcie postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- ✓ udział w dokonywanych przez zakład pracy analiz przyczyn powstawania wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń wywołanych warunkami pracy,
- ✓ prawo uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych przez inspektora Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ prawo czuwania nad wykonywaniem decyzji i zaleceń organów nadzoru i kontroli warunków pracy, a w razie ich nie wykonania zawiadomienie tych organów,
- ✓ prawo organizacji szkolenia oddziałowych (wydziałowych) i grupowych sip,
- ✓ prawo uczestniczenia w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy jako wiceprzewodniczący tejsze komisji (dot. zakładowego sip),
- ✓ prawo opiniowania projektów planów poprawy warunków pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolowanie ich realizacji.

W sytuacji zaistnienia lekkiego wypadku przy pracy stosownie do **Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998 r. w sprawie ustalania 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)** – zgodę na uruchomienie produkcji przy maszynie, gdzie doszło do wypadku wyraża pracodawca po uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, tj. zakładowym, bądź wydziałowym sip uczestniczącym w dochodzeniu powypadkowym. Jest to jakościowo nowe i bardzo ważne uprawnienie SIP.

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

V. Planowanie pracy społecznego inspektora pracy

Nałożony na społecznego inspektora pracy bardzo szeroki zakres zadań i obowiązków, wymaga od niego podejścia do ich realizacji w sposób zorganizowany i oparty na planowanym działaniu.

Właściwa organizacja pracy społecznego inspektora pracy warunkowana jest szeregiem różnorodnych czynników. Uzależniona jest między innymi od

branży, wielkości zakładu, charakteru produkcji, warunków pracy załogi, a także umiejętności działania samego społecznego inspektora pracy. **Dlatego też podstawą jego działania powinien być plan pracy opracowany na okres roku kalendarzowego i zatwierdzony przez zakładowe organizacje związkowe.**

Podstawę do opracowania planu pracy sip winno stanowić własne rozeznanie warunków pracy w zakładzie, materiały uzyskane podczas kontroli i przeglądów warunków pracy, propozycje zgłaszane przez wydziałowych i grupowych sip oraz wnioski z analizy sytuacji chorobowej i wypadkowej w zakładzie pracy.

Plan pracy powinien być odbiciem potrzeb zakładu i uwzględniać zajmowanie się w pierwszej kolejności problemami najbardziej pilnymi, których rozwiązanie wpłynie będzie skutecznie na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy lub usuwanie nieprawidłowości w zakresie obowiązujących przepisów prawnej ochrony pracy.

Prawidłowo opracowany plan pracy sip powinien zawierać określenie rodzaju planowanej pracy, terminy ich wykonania oraz rubrykę uwag, w której będą notowane efekty uzyskane w wyniku realizacji zamierzonego działania.

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.

Związki zawodowe rozliczają społecznego inspektora pracy z jego działalnością i w miarę potrzeby podejmują działania zmierzające do udzielenia mu pomocy niezbędnej do wykonywania funkcji nadzoru.

VI. Wydawanie zaleceń i uwag przez społecznego inspektora pracy

Zakładowy sip na podstawie ustaleń własnych, wydziałowego bądź grupowego sip ma prawo wydać pracodawcy zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień i zagrożeń wypadkowych. Fakt ten sip zapisuje w zakładowej księdze zaleceń i uwag. Natomiast w przypadku bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika, mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy sip występuje do pracodawcy z zaleceniem pisemnym o natychmiastowym usunięciu tegoż zagrożenia, a w wypadku nie podjęcia odpowiednich działań przez adresata zalecenia (pracodawcę), sip wydaje zalecenie wstrzymania danego urzędzenia lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie

śnie zakładowe organizacje związkowe. Zalecenia dotyczące wstrzymania pracy urządzeń lub określonych robót powinny dotyczyć w szczególności wyeliminowania zagrożeń związanych z wadliwością działania osłon i urządzeń zabezpieczających lub ich brakiem, możliwością wybuchów, zatruciami, porażeniem prądem elektrycznym, pożarami, upadkiem osób z wysokości, niesprawnymi środkami transportowymi oraz urządzeniami ciśnieniowymi i dźwigowymi, działaniem substancji promieniotwórczych, wykonywaniem niezgodnie z przepisami prac przy robotach budowlanych, transportowych i remontowych.

Pracodawca (kierownik zakładu pracy) ma obowiązek wykonania zaleceń zakładowego sip, bądź w przypadku, kiedy uzna je za nieuzasadnione może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia terminowego pracodawca winien wnieść w terminie siedmiu dni od daty doręczenia zalecenia, natomiast od zalecenia wstrzymującego pracę – niezwłocznie.

Odmienny charakter prawny uwag i zaleceń, a nadto odrębność zaleceń zobowiązujących pracodawcę do ich niezwłocznego wykonania wskazuje na potrzebę stosowania różnych form. I tak:

- a) w przypadku wpisywania uwag, należy czynić zapis rozpoczynający się zwrotem „**Zwracam uwagę na...**” po czym następuje właściwa treść,
- b) w przypadku zaleceń zwykłych – terminowych zapis winien rozpoczynać się słowami „**Zalecam...**”, po którym następuje właściwa treść,
- c) 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 roboty, które zostaną wstrzymane.

Wystarczającym, zatem powodem i podstawą zarazem wymienionych uwag i wydawanych zaleceń przez sip jest każde nieprzestrzeganie przepisów bhp i prawa pracy określonych w art. 4 ustawy o sip, bez względu na ich charakter, stopień i zasięg.

Szczególną jednak uwagę sip powinni zwrócić na poprawność i jakość wydawanych zaleceń i uwag.

Do najczęstszych nieprawidłowości w wydawanych zaleceniach sip możemy zaliczyć:

- 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.

Pracodawca (kierownik zakładu pracy) ma obowiązek założyć oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag oraz 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 załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.

VII. Obowiązki zakładu pracy (pracodawcy) wobec społecznej inspekcji pracy

Zgodnie z art. 14 ust. 1 i 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:

- Pierwsza: obowiązek realizacji wniosków, wystąpień i zaleceń społecznych inspektorów pracy,
- Druga: zapewnienie sip warunków do realizacji ich zadań.

Pracodawca zobowiązany jest zatem do:

- umożliwienia społecznym inspektorom pracy wstępu w każdym czasie do pomieszczeń zakładu pracy, a także wszystkich miejsc pracy pracowników,
- podejmowania działań w razie wystąpienia zakładowego inspektora o natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń mogących spowodować wypadki przy pracy. Niepodjęcie takich działań prowadzi do wydania zalecenia o wstrzymaniu pracy urządzenia technicznego lub określonych robót. Za niezrealizowanie zalecenia orzekana jest kara grzywny.
- realizacji uwag i zaleceń wydanych przez zakładowego społecznego inspektora pracy w formie pisemnej (wpisanych do zakładowej księgi zaleceń i uwag) oraz do powiadamiania inspektorów o sposobie ich wykonania. Warto w tym miejscu wyjaśnić, że w sprawach, w których zdaniem zakładowego społecznego inspektora pracy nie występuje potrzeba wydania zalecenia, inspektor informuje kierownika zakładu pracy, zapisując stosowną uwagę w zakładowej księdze zaleceń i uwag. Oddziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy czynią stosowne zapisy w oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag. Nie wykorzystanie, bądź niezrealizowanie uwagi sip nie stanowi jednak wykroczenia.

- uwzględniania opinii i wniosków zakładowego sip dotyczących planów poprawy warunków pracy, analiz i ocen przyczyn wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń wywołanych warunkami pracy oraz innych spraw, z którymi wystąpi społeczny inspektor pracy.

Natomiast kierownik oddziału (wydziału) zobowiązany jest do:

- realizacji uwag wpisywanych do oddziałowej (wydziałowej) księgi uwag oraz powiadamianie sip o sposobie ich wykonania,
- odsuwania pracowników od prac i zapoznawania ich z przepisami i zasadami bhp, jeżeli z takim wnioskiem wystąpi społeczny inspektor pracy,
- uwzględniania wszelkiego rodzaju informacji, sugestii i wniosków społecznych inspektorów pracy, dotyczących warunków pracy.

Podobnie mistrz, brygadzysta zobowiązany jest do odsuwania pracownika od pracy i zapoznania go, z przepisami i zasadami bhp oraz do uwzględniania uwag i spostrzeżeń zwłaszcza grupowych społecznych inspektorów pracy, dotyczących sposobu wykonywania pracy, organizacji pracy oraz oddziaływania na pracowników w zakresie przestrzegania przez nich przepisów i zasad bhp.

Pracodawca zobowiązany jest ponadto zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań, a w szczególności:

- zobowiązany jest założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag, a także ustalić miejsce ich przechowywania. Powinno to być takie miejsce, ażeby społeczni inspektorzy w każdym czasie mieli do nich dostęp (może to być sekretariat kierownika zakładu, oddziału, wydziału),
- pracodawca winien zapewnić społecznym inspektorom pracy zwalnianie od pracy w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach z jednoczesnym zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Czas trwania tych zwolnień powinien być stosowny do uzasadnionych potrzeb i w trybie roboczym ustalony przez społecznego inspektora pracy i jego bezpośredniego przełożonego. W razie rozbieżności zdań w tej kwestii sprawę tę powinien rozstrzygnąć pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi,
- pracodawca może, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, ustalić miesięczne zryczałtowane wynagrodzenie dla społecznego inspektora pracy do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy, a w uzasadnionych przypadkach maksymalnie za 60 godzin.

Zakład pracy (pracodawca) powinien również:

- 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 warunków środowiska pracy i ekspertyz dokonywanych przez specjalistów na wniosek społecznego inspektora pracy.

VIII. Ochrona prawna społecznych inspektorów pracy oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów o sip

Zadania społecznych inspektorów pracy są nader zbieżne z zadaniami i obowiązkami pracodawcy i kadry kierowniczej w działaniu na rzecz ochrony pracy załogi i humanizacji pracy. Niemniej jednak jak wykazują doświadczenia, działalność sip może być niekiedy nie najlepiej przyjmowana i rozumiana przez pracodawców, co może rodzić trwałe konflikty.

Dlatego dla zwiększenia przekonania społecznych inspektorów pracy o słuszności swojego działania i poczucia „bezpieczeństwa” – ustawa o sip gwarantuje wszystkim społecznym inspektorom pracy szczególną ochronę prawną. 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 statusowo właściwego organu 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.

Wymienione przepisy stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Jednym ze środków, które mają zabezpieczyć realizację przepisów ustawy oraz efektywną działalność społecznych inspektorów pracy, są przewidziane w tych przepisach sankcje karne. **Zgodnie z art. 22 ustawy, 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.**

IX. Współdziałanie społecznego inspektora pracy z Państwową Inspekcją Pracy i związkami zawodowymi

Podstawa organizacyjno-prawna współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi wynika zarówno z ustawy o związkach zawodowych, jak i z ustaw o Państwowej Inspekcji Pracy oraz o społecznej inspekcji pracy.

Wspólnym dążeniem związków zawodowych i Państwowej Inspekcji Pracy jest zwiększanie skuteczności działań podejmowanych w zakresie ochrony pracy oraz podnoszenie efektywności społecznej kontroli warunków pracy. Współpraca taka jest nawiązywana i realizowana poprzez podpisywanie porozumień bądź protokołów uzgodnień pomiędzy centralami związkowymi a głównym inspektorem pracy.

Na szczeblu centralnym współpraca ta realizowana jest pomiędzy Głównym Inspektoratem Pracy, a ogólnopolskimi centralami związków zawodowych w zakresie:

- ✓ przekazywania informacji na temat kluczowych spraw ochrony pracy w Polsce oraz problemów w poszczególnych branżach i gałęziach zatrudnienia,
- ✓ przekazywania partnerom związkowym opracowań, analiz i ocen dotyczących problemów ochrony pracy oraz rocznego sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy,
- ✓ przekazywania przez centrale związkowe do Głównego Inspektoratu Pracy swoich uchwał, stanowisk i ocen dotyczących zagadnień ochrony pracy,

- ✓ organizacji i działalności szkoleniowej dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy,
- ✓ odbywania okresowych spotkań głównego inspektora pracy z przewodniczącymi central związkowych.

Bardzo ważną rolę w przekazie informacji odgrywają cykliczne spotkania głównego inspektora pracy z kierownictwem ogólnopolskich organizacji związkowych, na których przedstawia się istotne problemy ochrony pracy oraz działania kontrolne podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy i wynikające z nich wnioski.

Tematyka tych spotkań obejmuje:

- prezentację zadań i priorytetów kontrolnych wykonywanych przez PIP,
- omówienie wyników kontroli tematycznych,
- omówienie stanu przestrzegania prawa i kierunków działań prewencyjnych w zakładach działających na danym terenie,
- omówienie wyników kontroli przeprowadzonych na wniosek związków zawodowych,
- wymiana informacji o roli i uprawnieniach społecznych inspektorów pracy oraz ustalenie szczegółów wspólnych działań preferencyjnych.

Stały kontakt z centralami związkowymi dostarcza PIP informacji służących m. in. do planowania zadań kontrolnych oraz usprawnienia działalności edukacyjnej kierowanej do partnerów związkowych.

Warto również zaznaczyć, iż w Głównym Inspektoracie Pracy funkcjonuje Departament Informacji i Promocji zajmujący się m. in. współdziałaniem ze związkami zawodowymi i społeczną inspekcją pracy w zakresie działań informacyjno – edukacyjnych, doradztwa oraz społecznej kontroli przestrzegania prawa pracy.

Podobna współpraca realizowana jest na szczeblu wszystkich okręgowych inspektoratów pracy w kraju z organizacjami związków zawodowych szczebla ponadzakładowego. Jej zakres to:

- konsultacje fachowe i doradztwo dla partnerów związkowych, w tym w siedzibach tych organizacji,
- szkolenia sip i działaczy związkowych,
- wymiana informacji o podstawowych problemach ochrony pracy i działalności okręgowego inspektoratu pracy,
- pomoc w realizacji związkowej funkcji kierowniczej wobec społecznej inspekcji pracy,
- tworzenie międzyzwiązkowych organów konsultacyjnych, np. wojewódzkich komisji ochrony pracy,

- organizowanie społecznego poparcia dla celów ochrony pracy i wspólnego ich prezentowania wobec organów rządowych i samorządów lokalnych,
- popularyzacja i promocja tematyki ochrony pracy.

Ponadto w okręgowych inspektoratach pracy powoływani są inspektorzy pracy pełniący funkcję koordynatorów ds. współpracy z partnerami społecznymi. Do zadań tych pracowników należy koordynowanie współdziałania inspektorów pracy ze społeczną inspekcją pracy, organizacjami związkowymi i organizacjami pracodawców na terenie okręgu w zakresie:

- ✓ gromadzenia informacji o stanie oraz aktywności sip i związków zawodowych w dziedzinie ochrony pracy,
- ✓ prowadzenia kontroli zakładów pracy na wniosek zakładowego sip i organizacji związkowych,
- ✓ rozpatrywania sprzeciwów wnoszonych przez pracodawców od zaleceń zakładowego SIP,
- ✓ prowadzenia doradztwa i instruktażu dla działaczy związkowych i społecznych inspektorów pracy,
- ✓ wykorzystywania wniosków i uwag organizacji związkowych w tematyce i zakresie planowanych kontroli.

Podstawowa forma współdziałania partnerów związkowych z inspektorami pracy winna się odbywać na szczeblu zakładów pracy. Współdziałanie to realizowane jest podczas rutynowych kontroli zakładów pracy przez inspektorów pracy i obejmuje:

- informowanie organizacji związkowych i sip o zakresie i tematyce kontroli, oraz o zagrożeniach w procesie pracy i nieprzestrzeganiu praworządności w stosunkach pracy – rozpoznanych w wyniku kontroli,
- prowadzenie doradztwa na temat społecznej kontroli warunków pracy oraz stosowania prawa pracy,
- doskonalenie działalności społecznych inspektorów pracy w zakresie praktycznych metod prowadzenia kontroli warunków pracy,
- kontrolę przestrzegania przez administrację zakładów pracy ustawy o społecznej inspekcji pracy ze szczególnym uwzględnieniem zaleceń i uwag sip oraz uprawnień związków zawodowych w sferze ochrony pracy.

Szczególnymi formami współdziałania państwowego inspektora pracy ze społecznymi inspektorami pracy jest:

- przeprowadzenie kontroli na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy,
- wszczynanie postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym,

- rozpatrywanie sprzeciwu od zaleceń zakładowych sip,
- pomoc udzielana związkom zawodowym w szkoleniu społecznych inspektorów pracy.

Bardzo ważną kwestią jest stała współpraca inspektora PIP ze społecznym inspektorem pracy w toku czynności kontrolnych. Inspektor pracy z chwilą rozpoczęcia kontroli winien nawiązać kontakt ze społecznym inspektorem pracy i organizacjami związkowymi przedstawiając im zakres i tematykę planowanej kontroli, a także wysłuchać uwag i opinii wspomnianych partnerów o stanie warunków pracy w danym zakładzie. Te robocze rozmowy powinny mieć na celu precyzyjne zaplanowanie czynności kontrolnych inspektora PIP. Dzięki bowiem takim działaniom kontrola ta z pewnością zyska na efektywności.

Spółeczni inspektorzy pracy i zakładowe organizacje związkowe powinni informować inspektora PIP o przypadkach łamania obowiązujących przepisów prawa pracy, a także o poważnych zagrożeniach i nieprawidłowościach na odcinku technicznego bezpieczeństwa pracy oraz o zaniechaniach w zakresie higieny pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Inspektorzy PIP winni zaprosić do udziału w czynnościach kontrolnych i wspólnego przeglądu warunków pracy społecznych inspektorów pracy oraz udzielać im fachowych informacji, porad i wskazówek w celu zwiększenia efektywności w zakresie społecznego nadzoru nad warunkami pracy. Celem tego współdziałania jest także potrzeba wsparcia przez organ PIP działalności społecznej inspekcji pracy swymi uprawnieniami, wiedzą fachową i autorytetem.

Na wniosek inspektora PIP społeczni inspektorzy pracy i przewodniczący zakładowych organizacji związkowych zapraszani są do udziału w podsumowaniu wyników kontroli, a także informowani są o podjętych decyzjach pokontrolnych.

Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo występowania z pisemnymi wnioskami o przeprowadzenie kontroli do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach zagrożenia życia i zdrowia pracowników, a w szczególności zagrożeń związanych z substancjami szkodliwymi, zapyleniem, hałasem lub wibracją albo w sprawach wymagających specjalistycznej oceny. Wnioski takie powinny być uzgodnione z zakładową organizacją związkową. Zakładowa organizacja związkowa ustala sposób i formę takich uzgodnień. Przykładowo może ona upoważnić przewodniczącego zarządu do uzgadniania tego rodzaju wniosków.

Inspektor Pracy po otrzymaniu wniosku obowiązany jest przeprowadzić kontrolę w zakładzie i podjąć odpowiednie decyzje, wynikające z takich kontroli. W tego rodzaju kontrolach powinni brać udział przedstawiciele zarządu zakładowej organizacji związkowej oraz zakładowy społeczny inspektor pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy w razie stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracownika powinien poinformować o tym inspektora Państwowej Inspekcji Pracy.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy w szerokim zakresie udziela społecznym inspektorom pracy poradnictwa prawnego i technicznego. W każdym z Okręgowych Inspektoratów Pracy prowadzone jest bezpłatne poradnictwo prawne, z którego mogą korzystać wszyscy społeczni inspektorzy pracy i działacze związkowi. Istotną pomocą merytoryczną są także informacje zamieszczone w internecie na stronie Państwowej Inspekcji Pracy (www.pip.gov.pl).

Państwowa Inspekcja Pracy współdziałając ze społeczną inspekcją pracy udziela pomocy w szkoleniu sip. Potrzeby dotyczące przeszkolenia społecznych inspektorów zakładowe bądź regionalne organizacje związkowe winny zgłaszać do właściwego okręgowego inspektora pracy. Ponadto na wniosek partnerów związkowych inspektorzy pracy PIP powinni udzielić im porad i pomocy w zakresie organizacji i sposobu dokonywania wyborów sip, a także wyjaśnień dotyczących bieżącej działalności i funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

Prawidłowe wykonywanie zadań spoczywających na społecznym inspektorze pracy wymaga posiadania szerokiego zakresu wiedzy w temacie zagadnień ochrony pracy, a zatem niezbędne jest stałe dokształcanie i uzupełnianie wiedzy przez sip. Warto zatem polecić sip następujące czasopisma z zakresu ochrony pracy.

- ✓ „Przyjaciół przy Pracy”
- ✓ „Atest”
- ✓ „Bezpieczeństwo Pracy”
- ✓ „Służba Pracownicza”

Koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy ponosi zakład pracy (**art. 14 ust. 1 i 2 ustawy o SIP**), zatem ewentualny zakup któregośkolwiek z wymienionych czasopism powinien być sfinansowany przez pracodawcę.

Państwowa Inspekcja Pracy jest inicjatorem przedsięwzięć mających rozpropagować ideę społecznego nadzoru nad warunkami pracy oraz promować najbardziej aktywnych społecznych inspektorów pracy. W tym celu organizowany jest corocznie konkurs o tytuł 'Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy', w czasie którego wyłaniani są najlepsi sip funkcjonujący na terenie poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, a następnie na szczeblu centralnym w skali kraju.

Bardzo ważną kwestią warunkującą efektywne i poprawne funkcjonowanie sip w zakładach pracy jest współpraca społecznych inspektorów pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi. Nie ulega, bowiem wątpliwości, że inspekcja ta musi ściśle współpracować ze związkami zawodowymi. W zakładach pracy, gdzie funkcjonuje kilka organizacji związkowych mogą one powołać międzyzwiązkowy zespół do koordynacji i kierowania działalnością sip.

W ramach funkcji kierowniczej zakładowych organizacji związkowych wobec sip winny one skupiać swoje zainteresowanie na następujących kwestiach:

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

X. Załączniki

1. Przykładowy regulamin wyborów SIP

Działające w przedsiębiorstwie.....
zakładowe organizacje związkowe:

- Komisja Zakładowa NSZZ.....
- Komisja Zakładowa OPZZ.....

ustaliły następujące zasady przeprowadzenia wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy:

Pkt 1

Spółeczna inspekcja pracy funkcjonuje w formie zakładowego społecznego inspektora pracy (zsip), nie przewiduje się tworzenia innych struktur sip.

Pkt 2

Bierne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi zakładu bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, który posiada, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy i co najmniej dwuletni staż pracy w zakładzie pracy. Kandydat na zsip nie może zajmować 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 nie będący członkiem związku zawodowego.

Pkt 3

Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi zakładu bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę oraz bez względu na staż pracy w zakładzie.

Pkt 4

Wyborów zsip dokonują wszyscy pracownicy zakładu podczas ogólnego zebrania pracowników. Wybory przeprowadzane są w drodze głosowania jawnego. Wybór zsip następuje po uzyskaniu przez jednego z kandydatów zwykłej większości głosów.

Pkt 5

Kandydatury na zsip mogą być zgłaszane przez poszczególnych pracowników lub przez grupy pracowników do zakładowej organizacji związkowej do chwili rozpoczęcia głosowania, zgłoszony kandydat powinien wyrazić (w formie pisemnej) zgodę na kandydowanie.

Pkt 6

Pracownicy zakładu w terminie dwóch tygodni poprzedzających ogólne zebranie zostaną poinformowani w sposób przyjęty w zakładzie pracy o planowanych wyborach zsiip oraz o prawach, obowiązkach i zasadach funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

Pkt 7

Ogólnemu zebraniu pracowników przewodniczy Prezydium składające się z czterech pracowników delegowanych przez zawodowe organizacje związkowe (po dwie osoby z każdego związku).

Prezydium zebrania wybiera spośród siebie Przewodniczącego, komisję Skrutacyjną (dwie osoby) oraz Sekretarza zebrania, który sporządza protokół z wyborów zsiip. Prezydium ustala porządek dzienny zebrania; podając go do wiadomości pracowników na siedem dni przed planowaną datą wyborów.

Pkt 8

Kadencja zsiip trwa cztery lata. Nie wprowadza się ograniczenia w przypadku kandydowania na kolejne kadencje.

Pkt 9

Pracodawca (lub osoba go reprezentująca) zaproszony zostanie do udziału w ogólnym zebraniu pracowników, jednocześnie w porządku dziennym zebrania przewidziane zostanie wystąpienie pracodawcy informujące o stanie aktualnym bhp i zamierzonych działaniach w tym zakresie.

Pkt 10

Wybory przeprowadzone zostaną w dniu o godzinie na terenie zakładu pracy (np. w pomieszczeniu stołówki).

Pkt 11

Wszelkie sporne kwestie wyjaśniane będą przez zebranie przedstawicieli organizacji związkowych w drodze negocjacji.

Pkt 12

W pozostałych sprawach zastosowanie mają przepisy ustawy o sip.

....., dnia.....

ZATWIERDZAM

za K. Z. NSZZ

za K. Z. OPZZ

2. Uwagi ogólne do regulaminu wyborów SIP

Sposób przeprowadzania wyborów sip

- ◆ Wybory społecznych inspektorów pracy organizują zakładowe organizacje związkowe zgodnie z uchwalonym regulaminem wyborów, co powinno znaleźć odbicie w podjętych uchwałach poszczególnych związków.
- ◆ W regulaminie należy określić strukturę funkcjonowania sip, tj. czy wybierani są wydziałowi i grupowi społeczni inspektorzy pracy – czy tylko zakładowy SIP.
- ◆ W regulaminie należy określić, czy wymagana jest w stosunku do kandydatów na sip przynależność do związku zawodowego.
- ◆ Należy określić zasady wyborów sip w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, stosownie do struktury organizacyjnej zakładu pracy oraz kolejność tych wyborów.
- ◆ Należy określić sposób głosowania (jawne czy tajne).
- ◆ Należy określić sposób zgłaszania kandydatów na sip. Jako zasadę należy tu przyjąć zgłoszenie kandydatów z sali w nieokreślonej liczbie.
- ◆ Należy określić jaką większością głosów zapadają decyzje (uchwały) zebrania wyborczego. Przyjmuje się tu praktykę, że decyzje te winny zapadać zwykłą większością głosów.

Organizacja zebrań poświęconych wyborom sip

- ◆ Organizatorem zebrań wyborczych społecznych inspektorów pracy są działające w porozumieniu zakładowe organizacje związkowe.
- ◆ Zakład pracy winien udzielić wszechstronnej pomocy przy organizowaniu zebrań, a w szczególności zobowiązany jest do poniesienia kosztów tych zebrań.
- ◆ Zebrania poświęcone wyborom społecznych inspektorów pracy powinny być starannie przygotowane, a jego uczestnicy dostatecznie wcześniej zawiadomieni oraz poinformowani o proponowanym porządku dziennym i obowiązującym regulaminie wyborów.

Porządek dzienny zebrania powinien obejmować:

- ◆ informację przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych o ich działalności oraz o zadaniach i formach działania społecznej inspekcji pracy,
- ◆ informację społecznego inspektora pracy o działalności w minionej kadencji,
- ◆ informację przedstawiciela kierownictwa zakładu pracy o stanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o zamierzeniach poprawy warunków pracy,
- ◆ dyskusję,
- ◆ wybory społecznych inspektorów pracy.

Zebraniu przewodniczy przedstawiciel jednej z zakładowych organizacji związkowych.

Zgłoszone w toku dyskusji uwagi i wnioski przez pracowników dotyczące warunków pracy, pracodawca powinien szczegółowo rozpatrzyć, a następnie zawiadomić zakładowe organizacje związkowe o ich realizacji – nie później niż 1 miesiąc od daty zebrania.

Zebrania z wyborów społecznych inspektorów pracy powinny być protokolowane. Regulaminy wyborów, protokoły z zebrań wyborczych, listy obecności oraz inne dokumenty powinny być przechowywane w aktach zakładowych organizacji związkowych.

3. Przykładowy roczny plan pracy zakładowego społecznego inspektora pracy

STYCZEŃ

1. Zapoznanie się z zakładowym układem zbiorowym pracy bądź regulaminem wynagradzania pracowników oraz regulaminem pracy.
2. Analiza statystyki wypadków przy pracy i zachorowalności na choroby zawodowe w zakładzie pracy za rok ubiegły.
3. Wizytacja zakładu pracy wspólnie z inspektorem bhp w celu stwierdzenia faktycznego stanu bhp w zakładzie.

LUTY

1. Kontrola wstępnych i okresowych badań lekarskich pracowników.
2. Kontrola warunków ochrony pracy pracowników młodocianych.
3. Kontrola zakładu pracy pod względem porządku, czystości i kultury miejsca pracy.
4. Okresowe szkolenie wydziałowych i grupowych sip.

MARZEC

1. Kontrola warunków pracy zatrudnionych kobiet.
2. Kontrola stanu urządzeń energetycznych i ochrony przeciwporażeniowej oraz kwalifikacji osób wykonujących nadzór i eksploatację w/w urządzeń.
3. Odprawa instruktażowa z wydziałowymi i grupowymi sip.
4. Udział sip w posiedzeniu zakładowej Komisji bhp – przeglądy warunków pracy na wydziałach.

KWIECIEŃ

1. Analiza wypadkowości i chorób zawodowych w I kwartale.

2. Kontrola gospodarki odzieżą roboczą i ochronną (przydział, naprawa i pranie odzieży).
3. Kontrola przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp.
4. Kontrola wstępnych, podstawowych i okresowych szkoleń pracowników w zakresie bhp.

MAJ

1. Kontrola sprawności technicznej urządzeń wentylacyjnych i klimatyzacyjnych w zakładzie pracy.
2. Kontrola sprawności technicznej urządzeń sanitarno-higienicznych w zakładzie.
3. Kontrola warunków pracy przy robotach transportowych i w magazynach.
4. Wiosenne przeglądy warunków pracy na wydziałach.

CZERWIEC

1. Kontrola stanu zaopatrzenia i wydawania pracownikom środków higieny osobistej.
2. Kontrola zasad wydawania i warunków spożywania przez pracowników napojów i posiłków profilaktycznych.
3. Odprawa instruktażowa z wydziałowymi i grupowymi sip.
4. Udział sip w posiedzeniu zakładowej komisji bhp.
5. Opracowanie sprawozdania z działalności społecznej inspekcji pracy.

LIPIEC

1. Analiza wypadków przy pracy i zachorowalności na choroby zawodowe za II kwartał.
2. Kontrola urządzeń mechanicznych pod kątem bhp.
3. Kontrola przestrzegania norm higieniczno-sanitarnych w zakresie natężenia oświetlenia na stanowisku pracy – kontrola wyników pomiarów.
4. Kontrola zagadnień dotyczących ewidencji czasu pracy ze szczególnym uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych i dopuszczalnego limitu.

SIERPIEŃ

1. Kontrola wyposażenia i konserwacji gaśnic oraz sprzętu ochrony przeciwpożarowej.
2. Kontrola realizacji świadczeń wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy.
3. Kontrola przestrzegania norm higieniczno-sanitarnych w zakresie zapylenia i związków toksycznych (kontrola pomiarów środowiskowych).
4. Przeglądy warunków pracy na wydziałach zakładu.

WRZESIEŃ

1. Kontrola eksploatacji urządzeń poddózorowych (ciśnieniowych i dźwigowych) oraz uprawnień kwalifikacyjnych pracowników w tym zakresie.
2. Kontrola świadczeń należnych pracownikom z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
3. Przeglądy warunków pracy na wydziałach zakładu.

PAŹDZIERNIK

1. Analiza wypadków przy pracy i chorób zawodowych za III kwartał.
2. Kontrola przestrzegania norm higieniczno-sanitarnych w zakresie natężenia hałasu (kontrola pomiarów środowiskowych).
3. Odprawa instruktażowa z wydziałowymi i grupowymi sip.
4. Udział sip w posiedzeniu zakładowej komisji bhp.
5. Opracowanie sprawozdania z działalności społecznej inspekcji pracy za III kwartał.

LISTOPAD

1. Kontrola sprawności technicznej kotłowni i urządzeń centralnego ogrzewania oraz uprawnień kwalifikacyjnych pracowników.
2. Kontrola urządzeń wentylacyjnych w kotłowniach oraz pomiarów środowiskowych (stężenia tlenu węgla).
3. Kontrola wyposażenia apteczek w zakresie udzielania pierwszej pomocy oraz uprawnień pracowników przeszkolonych do jej udzielania.
4. Jesienne przeglądy warunków pracy na wydziałach w zakresie przygotowania do okresu zimowego.

GRUDZIEŃ

1. Kontrola instrukcji techniczno-ruchowych, technologicznych oraz instrukcji obsługi maszyn i urządzeń na wydziałach.
2. Kontrola pracy w niedziele i święta ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedniego rozliczenia tej pracy.
3. Kontrola w zakresie przydzielania i konserwacji sprzętu ochrony osobistej pracowników.
4. Udział sip w pracach zakładowej komisji bhp.
5. Opracowanie sprawozdania z działalności sip za IV kwartał.

Uwagi ogólne do planu pracy

- ✓ Plan pracy posiada charakter ramowy (ogólny) i winien być w miarę potrzeby uszczegółowiony.
- ✓ W planie szczegółowym należy uwypuklić problematykę specyficzną dla danej branży i danego zakładu pracy.

- ✓ Plan pracy może obejmować problematykę ogólnozakładową lub też tylko wybranych wydziałów, czy też komórek organizacyjnych, gdzie istnieją największe zagrożenia wypadkowe i zdrowotne.
- ✓ Plan pracy winien być okresowo analizowany celem wprowadzenia uzupełnień i niezbędnych zmian.
- ✓ W oparciu o roczny plan pracy należy opracować kwartalne lub miesięczne harmonogramy kontroli i innych czynności sip.
- ✓ W planie pracy nie ujęto udziału sip w sytuacji zaistnienia wypadku przy pracy. Udział w dochodzeniu powypadkowym należy do podstawowych obowiązków sip.

4. Przykłady formułowania zaleceń zakładowego sip w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy (zagrożeń wypadkowych)

Zalecenie nr 1/2004

Wyposażyć obrabiarki do metali w stanowiskowe instrukcje bhp dotyczące obsługi w/w maszyn na wydziale W-15.

Termin wykonania: do 30.10.2004 r.

Zalecenie nr 2/2004

Przeprowadzić badania i pomiary stężenia substancji szkodliwych dla zdrowia pracowników w spawalni i lakierni.

Termin wykonania: do 30.09.2004 r.

Zalecenie nr 3/2004

Zorganizować punkty sanitarne – apteczki pierwszej pomocy na wydziale obróbki mechanicznej i szlifierni.

Termin wykonania: do 30.08.2004 r.

Zalecenie nr 4/2004

Obniżyć natężenie hałasu do wartości normatywnej w hali obrabiarek wydziału R-20.

Termin wykonania: do 30.07.2004 r.

Zalecenie nr 5/2004

Wyposażyć szatnię pracowniczą na wydziale W-10 w wymaganą ilość siedzisk (krzesel).

Termin wykonania: do 30.06.2004 r.

Zalecenie nr 6/2004

Dokonać oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w zakładzie.

Termin wykonania: do 30.05.2004 r.

Zalecenie nr 7/2004

Pracowników zatrudnionych na wydziale W-8..... (wymienić nazwiska) skierować na badania lekarskie okresowe w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy.

Termin wykonania: do 30.04.2004 r.

Zalecenie nr 8/2004

Przeprowadzić skuteczne odwodnienie i utwardzenie placu manewrowego dla samochodów dostawczych przy magazynie wydziału R-20.

Termin wykonania: do 30.03.2004 r.

Zalecenie nr 9/2004

Wstrzymać pracę przy użyciu piły tarczowej do drewna eksploatowanej na wydziale W-10 do czasu wyposażenia piły w wymagany kaptur ochronny oraz klin rozczepiający.

Termin wykonania: natychmiast na podstawie art. 11 pkt 2 ustawy o sip

Zalecenie nr 10/2004

Pracownika.... (wymienić imię i nazwisko) zatrudnionego przy pracach dekarских na wysokości na dachu budynku magazynu technicznego skierować do innych prac do czasu wyposażenia go w wymagany sprzęt ochrony osobistej oraz zapoznania z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Termin wykonania: natychmiast na podstawie art. 10 pkt 2 ustawy o sip

5. Przykłady formułowania zaleceń zakładowego sip dotyczące prawnej ochrony pracy

Zalecenie nr 11/2004

Uzgodnienie ze związkami zawodowymi planów urlopów wypoczynkowych na 2004 r.

Termin wykonania: do 30.01.2004 r.

Zalecenie nr 12/2004

Niewłóczne wykorzystanie przez pracowników zaległych urlopów wypoczynkowych za 2003 r.

Termin wykonania: do 30.04.2004 r.

Zalecenie nr 13/2004

Pracownikom.... (wymienić imię i nazwisko) zatrudnionym w porze nocnej na wydziale W-10 w dniach..... wypłacić należne dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej.

Termin wykonania: 30.05.2004 r.

Zalecenie nr 14/2004

Pracownikom wydziału W-10.... (wymienić imię i nazwisko) zatrudnionym w niedzielę zapewnić co najmniej raz na 3 tygodnie niedzielę wolną od pracy

Termin wykonania: 30.06.2004 r.

Zalecenie nr 15/2004

Zaprowadzić wymaganą ewidencję czasu pracy zatrudnionych pracowników na wydziale W-10.

Termin wykonania: 30.07.2004 r.

Zalecenie nr 16/2004

Opracować wykaz prac wzbронionych i dozwolonych pracownikom młodocianym oraz włączyć go do treści obowiązującego regulaminu pracy.

Termin wykonania: 30.08.2004 r.

Zalecenie nr 17/2004

Pracownikom.... (wymienić imię i nazwisko) zatrudnionym na podstawie umów o pracę na okres próbny wydać wymagane świadectwa pracy.

Termin wykonania: 30.09.2004 r.

Zalecenie nr 18/2004

Kobietę w ciąży.... (wymienić imię i nazwisko) zatrudnioną na wydziale W-10 przesunąć ze zmiany nocnej na dzienną.

Termin wykonania: natychmiast

Zalecenie nr 19/2004

Uzgodnienie ze związkami zawodowymi zmian wprowadzonych przez pracodawcę do treści regulaminu pracy.

Termin wykonania: 30.10.2004 r.

Zalecenie nr 20/2004

Zapewnić terminowe wypłacanie pracownikom należnych wynagrodzeń pracowniczych zgodnie z postanowieniami obowiązującego regulaminu pracy.

Termin wykonania: 30.11.2004 r.

6. Przykłady formułowania uwag przez SIP

Uwaga nr 1/2004

Stwierdzono zatarasowanie drogi komunikacji wewnętrznej, przejścia dla pieszych i ruchu pojazdów kołowych na wydziale W-30.

Uwaga nr 2/2004

Szlifierka dwutarczowa o nr inwentarzowym 127 na wydziale W-7 nie posiada wymaganej osłony bocznej ściernicy.

Uwaga nr 3/2004

Stwierdzono znaczne ubytki szyb w oknach na wydziale W-7.

Uwaga nr 4/2004

W kotłowni wydziału W-7 nie przeprowadzono pomiarów natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia pracownika.

Uwaga nr 5/2004

W ubikacji męskiej na wydziale W-7 stwierdzono brak wymaganej wentylacji.

7. Wzorcowe księgi zaleceń i uwag przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy

1. Wzór zakładowej księgi zaleceń i uwag dla zakładowego sip

Adresat – Pracodawca..... (imię i nazwisko)

Lp.	TREŚĆ ZALECENIA*-UWAGI* W treści zalecenia – uwagi należy podać miejsce, rodzaj stwierdzonego uchybienia oraz termin wykonania. Data, podpis oraz pieczęć zakładowego sip	Data, podpis i pieczęć kierownika zakładu potwierdzająca doręczenie zalecenia – uwagi oraz informacja o podjętych decyzjach w sprawie	Adnotacje zakładowego sip lub innego organu kontroli o wykonaniu zalecenia lub o rozpatrzeniu uwagi
1	2	3	4

* – niepotrzebne skreślić

2. Wzór wydziałowej księgi uwag dla wydziałowego sip

Adresat - kierownik wydziału..... (imię i nazwisko)

Lp.	TREŚĆ UWAGI W treści uwagi należy podać miejsce, rodzaj stwierzonego uchybienia oraz termin jego usunięcia. Imię i nazwisko społecznego inspektora pracy, data, podpis	Czytelny podpis kierownika oraz treść decyzji w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości	Adnotacje zakładowego społecznego inspektora pracy lub innego organu kontroli o wykorzystaniu uwagi przez kierownika
1	2	3	4

Spis treści

I. Uwagi wstępne	3
II. Podstawy prawne i zakres działania społecznej inspekcji pracy.....	4
III. Organizacja i struktura społecznego nadzoru nad warunkami pracy	6
IV. Uprawnienia i zasady postępowania społecznego inspektora pracy	8
V. Planowanie pracy społecznego inspektora pracy	9
VI. Wydawanie zaleceń i uwag przez społecznego inspektora pracy	10
VII. Obowiązki zakładu pracy (pracodawcy) wobec społecznej inspekcji pracy	12
VIII. Ochrona prawna społecznych inspektorów pracy oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów o sip	14
IX. Współdziałanie społecznego inspektora pracy z Państwową Inspekcją Pracy i związkami zawodowymi.....	15
X. Załączniki	21
1. Przykładowy regulamin wyborów SIP	21
2. Uwagi ogólne do regulaminu wyborów SIP.....	23
3. Przykładowy roczny plan pracy zakładowego społecznego inspektora pracy	24
4. Przykłady formułowania zaleceń zakładowego sip w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy (zagrożeń wypadkowych)	27
5. Przykłady formułowania zaleceń zakładowego sip dotyczące prawnej ochrony pracy	28
6. Przykłady formułowania uwag przez sip	30
7. Wzorcowe księgi zaleceń i uwag przeznaczonych do zapisów społecznych inspektorów pracy.....	30