

PORADNIK

SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY W SZKOLE I PLACÓWCE OŚWIATOWEJ

Opracował : Stanisław Kłak

Materiał przygotowany dla:

- ✓ Zakładowych społecznych inspektorów pracy,
- ✓ Zarządów oddziałów ZNP
- ✓ Ognisk ZNP

WYDAWCA : Zarząd Okręgu Podkarpackiego ZNP
35-002 Rzeszów ul. Kopernika 16.
www.podkarpacie.znp.edu.pl

Autor opracowania: Stanisław Kłak

**FUNKCJONOWANIE
SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY
W SZKOLE/PLACÓWCE
CZĘŚĆ I
Wydanie I**

DRUK: Zarząd Okręgu Podkarpackiego ZNP
Nakład: 200 egz.; egzemplarz bezpłatny.
Poradnik liczy 48 stron.

Rzeszów, październik 2011 r.

Opracował: Stanisław Kłak

Spółeczna Inspekcja Pracy - zadania, kompetencje, funkcjonowanie

Podstawa prawna funkcjonowania SIP

Działalność społecznej inspekcji pracy 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 1983 r. ze zm.)
- ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. ze zm.) - zwłaszcza rozdział IIb „Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy”; art. 207 § 2 ust. 7, art. 237 §1,
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, (Dz. U. Nr 105, poz.870,).
- Wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 17 maja 2005 r. w sprawie działalności społecznych inspektorów pracy.
- Ramowe wytyczne Prezydium Zarządu Głównego z dnia 17 maja 2005 r. do regulaminu wyborów społecznych inspektorów pracy.

I. REGULACJE PRAWNE – wyjaśnienia szczegółowe

Ustawą Sejmową z dnia 4 lutego 1950 roku została powołana do życia instytucja społecznej inspekcji pracy jako organ zakładowych organizacji związkowych, upoważniony do wzmożenia 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 1983 r. 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 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania (Dz. U. Nr 105, poz.870,).

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. 2001 r. 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 ww. 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 ustawy o związkach zawodowych, 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 szkole/placówce.

Funkcjonowanie społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. 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 danej szkoły/placówki. W placówkach oświatowych, ze względu na niewielką ilość zatrudnionych pracowników, społeczną inspekcję pracy tworzy zakładowy społeczny inspektor pracy (ZSIP).

2.1. Wybory zakładowego społecznego inspektora 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 wyłaniania prezydium zebrania,
- ✓ sposób wyboru przewodniczącego zebrania,
- ✓ porządek zebrania,
- ✓ wybór komisji 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:

- ✓ ramowe wytyczne Prezydium ZG ZNP z dnia 17 maja 2005r. w sprawie regulaminu wyborów SIP,
- ✓ wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 17 maja 2005 r. w sprawie działalności Społecznych Inspektorów Pracy.

2.2. Warunki, jakie powinien spełniać kandydat na zakładowego 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 i 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.

2.3. Odwołanie z funkcji zakładowego 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.

Spółeczny inspektor pracy przestaje również pełnić swoją funkcję w przypadku 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 urządzeń 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 kontrolowania stanu budynków, urządzeń technicznych i sanitarnych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✓ 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,
- ✓ uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów pracy,
- ✓ 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,
- ✓ branie udziału w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe oraz kontrolować stosowanie przez szkołę/placówkę właściwych środków zapobiegawczych,
- ✓ 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,
- ✓ uczestnictwo w kontroli przestrzegania w szkole/placówce przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- ✓ 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 niewykonania 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 realizacji tych planów,
- ✓ wykonywanie innych zadań określonych w ustawie o przepisach szczegółowych.

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. 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 2500 zł.

IV. ZAKRES DZIAŁANIA ZSIP

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).

Do podstawowych działań Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy zaliczyć należy :

1. W zakresie prawnej ochrony pracy:

- ✓ realizację uprawnień nauczycieli wynikających z ustawy Karta Nauczyciela – w szczególności dotyczy: wynagrodzeń, awansu zawodowego nauczycieli, uprawnień socjalnych i zdrowotnych i innych,
- ✓ realizację uprawnień pracowników niebędących nauczycielami,
- ✓ ustalanie i realizacja zakładowych norm przydziału odzieży ochronnej i obuwia roboczego, przydziału środków ochrony indywidualnej i osobistej,
- ✓ ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
- ✓ wypłaty świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń wynikających z regulaminów wynagradzania,
- ✓ stosowanie skróconego czasu pracy wprowadzanego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy,
- ✓ ochrony pracy kobiet i młodocianych, zwłaszcza zakazu zatrudniania przy pracach wzbronionych i czasu pracy tych grup

2. W zakresie higieny pracy:

- ✓ zapewnienie pracownikom zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków, pomieszczeń do palenia tytoniu, urządzeń higieniczno-sanitarnych odpowiednich do rodzaju pracy i liczby osób,
- ✓ przestrzegania norm higienicznych dotyczących czynników szkodliwych dla zdrowia: zapylenie, hałas, wibracja, oświetlenie, temperatura pomieszczeń i itp.,
- ✓ wydawanie przysługujących na określonych stanowiskach pracy środków odżywczych, napojów i środków higieny,
- ✓ poddawanie pracowników obowiązkowym badaniom profilaktycznym oraz sprawdzanie aktualności orzeczeń stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudniania na danym stanowisku pracy pracowników (w tym nauczycieli) w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

3. W zakresie techniki bezpieczeństwa pracy:

- ✓ wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony (dotyczy części wirujących),
- ✓ stanu urządzeń elektrycznych i skuteczności działania ochron przeciwpożarowych,

- ✓ wyposażenia pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej na stanowiskach wymagających takiego wyposażenia,
- ✓ sprawność instalacji elektrycznej, odgromowej, sprawność i bezpieczeństwo urządzeń sportowych w salach gimnastycznych oraz na zewnątrz budynków szkolnych,
- ✓ zabezpieczenie i sprawność urządzeń przeciwpożarowych,
- ✓ warunki i bezpieczeństwo w kotłowniach szkolnych szczególnie tych na paliwo stałe oraz uprawnienia palaczy, bądź konserwatorów kotłowni,
- ✓ przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy.

Ponadto Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy powinien kontrolować:

- pisemne zawieranie stosunków pracy w formie umów o pracę i poprzez mianowanie oraz treść tych umów,
- udzielanie urlopów wypoczynkowych w tym urlopów na żądanie,
- pracę w godzinach nadliczbowych pracowników niepedagogicznych i pracę nauczycieli w godzinach nadwymiarowych,
- pracę w niedziele, święta oraz w pięciodniowym tygodniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedniego rozliczenia tej pracy.
- realizację dodatkowej godziny, o której mowa w art. 42 ust.2 pkt2 litera a i b KN,
- terminowe dokonywania wypłat wynagrodzeń i ich świadczeń ze stosunku pracy dla poszczególnych grup pracowników szkoły/placówki,
- wydawanie pracownikom świadectw pracy.

V. 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 pracownikowi 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 Kodeksu

pracy (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. 15 ust.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 nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin 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 nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

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

Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowym celem działań Państwowej Inspekcji pracy jest poprawa stanu bezpieczeństwa pracy w środowisku pracy (między innymi w szkole/placówce). Powyższe cele PIP realizuje przy wsparciu społecznej inspekcji pracy.

Zadania i uprawnienia organów PIP reguluje ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007 r. nr 89, poz. 589).

Realizowane w ramach współpracy PIP z SIP przedsięwzięcia obejmują:

- 1) wymianę informacji i opinii,
- 2) działania szkoleniowe,
- 3) doradztwo dla partnerów społecznych,
- 4) działalność wydawniczą,
- 5) prowadzenie kampanii społecznych z udziałem partnerów,
- 6) organizowanie konkursów

Współpraca Okręgowego Inspektora Pracy z SIP odbywa się na trzech płaszczyznach:

- 1) w zakresie przeprowadzania kontroli – doraźnych i planowanych.
Inspektorzy PIP oraz pracodawca są zobowiązani 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 o ustawę o związkach zawodowych – zwłaszcza w zakresie przestrzegania przez pracodawcę uprawnień zakładowych organizacji związkowych.

Zgodnie z art. 17 ustawy o społecznej inspekcji pracy społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Ponadto zgodnie art.21 ustawy o społecznej inspekcji pracy 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 podnoszenie 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 z zakładowym 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.

VII. 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 szczelbu Zarządu Głównego ZNP powołana jest Komisja Socjalna i Ochrony Pracy, która inspirowuje i koordynuje działalność społecznej inspekcji pracy w ogniwach Związku Nauczycielstwa Polskiego.

W okręgu ZNP powoływana jest Komisja Socjalna Ochrony Pracy.

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

Prezydium Zarządu Głównego ZNP w oparciu o art. 6 ust. 7 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy wydało w dniu 17 maja 2005 r. „ Wybrane wytyczne w sprawie wyborów społecznych inspektorów pracy” oraz „Wytyczne w sprawie działalności społecznych inspektorów pracy”.

W świetle wspomnianych wytycznych międzyzakładowe organizacje związkowe (w przypadku ZNP – Zarządy Oddziałów w porozumieniu z zarządami ognisk ZNP) podejmują działania organizacyjne zmierzające do wyboru

zakładowego społecznego inspektora pracy w szkołach/placówkach na 4 letnią kadencję.

W wyborach zakładowego społecznego inspektora pracy zgodnie z ustawą z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy biorą udział wszyscy zatrudnieni w szkole/placówce pracownicy bez względu na staż pracy, przynależność związkową lub zajmowane stanowisko.

W oparciu o ustawę o społecznej inspekcji pracy i wytyczne ZG ZNP przeprowadzenie wyborów po zakończonej kadencji ZSIP lub w przypadku braku ZSIP w szkole/placówce winne inicjować Zarządy Oddziałów ZNP w porozumieniu z innymi międzyzakładowymi organizacjami związkowymi obejmującymi swym zasięgiem szkołę/placówkę.

Koordynacją działalności ZSIP w szkołach (placówkach) na terenie działania międzyzakładowej organizacji związkowej (zarządu oddziału ZNP) winien zajmować się jeden z członków zakładowej organizacji związkowej (zarządu oddziału ZNP) lub osoba wyznaczona przez międzyzakładowe organizacje związkowe spośród ZSIP będąca członkiem ZNP. Osobę tą nazywać będziemy „Koordynatorem Społecznej Inspekcji Pracy” na terenie działania danego zarządu oddziału ZNP.

Do zadań oddziałowych koordynatorów społecznej inspekcji pracy należy między innymi:

- ✓ prowadzenie ewidencji zakładowych społecznych inspektorów pracy (ZSIP) na terenie gminy, miasta, tj. na terenie działania ZO ZNP,
- ✓ udzielanie pomocy ZSIP w planowaniu pracy,
- ✓ inicjowanie komisyjnych przeglądów pracy i nauki,
- ✓ uczestniczenie w ustalaniu wniosków zakładowej organizacji związkowej (w przypadku ZNP – Zarząd Oddziału) w zakresie warunków pracy i bhp pod adresem pracodawców i organów prowadzących szkoły,
- ✓ udział w dokonywaniu okresowej analizy efektów pracy ZSIP,
- ✓ organizowanie szkoleń i narad dla ZSIP,
- ✓ organizowanie współpracy z organami nadzoru nad warunkami pracy i BHP, a w szczególności z Okręgowym Inspektorem Pracy,
- ✓ informowanie ZSIP o nowych aktach prawnych dotyczących SIP oraz pracowniczego prawa pracy i przepisów BHP.

Koordynator Społecznej Inspekcji Pracy jest powoływany przez międzyzakładową organizację związkową – w przypadku ZNP: przez zarząd oddziału ZNP. Jest to funkcja społeczna. Koordynator SIP powoływany jest na wyłączny użytek Związku Nauczycielstwa Polskiego i nie ma on uprawnień ZSIP w myśl ustawy o społecznej inspekcji 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.

VIII. RÓŻNICA MIĘDZY SŁUŻBĄ BHP A SIP

Służba bhp w szkole:

Zasady organizacji służby bhp w szkole regulują zapisy:

- działu X ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 1997 r. Nr 109 poz 704 z późn. zm.)

Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe powoływane przez pracodawcę zgodnie z § 1 ust. 1 wspomnianego wyżej rozporządzenia Rady Ministrów. Podstawą liczebności tej służby jest ilość zatrudnionych nauczycieli i pracowników niepedagogicznych zatrudnionych w szkole.

Zgodnie z art. 237¹¹ Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, który posiada kompetencje do wykonywania zadań z zakresu bhp i spełnia wymagania szczegółowo sprecyzowane w § 4 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów.

Pracownik, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, podlega bezpośrednio dyrektorowi szkoły. Pełni wobec niego funkcję doradczą, realizując w imieniu dyrektora zadania dotyczące bhp w szkole zgodnie z obowiązującymi przepisami prawnymi.

Zgodnie z § 2 Rozporządzenia Rady Ministrów w przypadku braku kompetentnego pracownika Dyrektor szkoły/placówki może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalście spoza szkoły/placówki. Oznacza to, że np. dyrektor szkoły/placówki zatrudniający 20 pracowników jest zobowiązany do zatrudnienia behapowca albo do powierzenia wykonywania zadań w zakresie bhp specjalście spoza szkoły/placówki na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia – w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę.

Funkcję inspektora bhp może pełnić nauczyciel pracujący w danej szkole/placówce, z tym, że zgodnie z § 4 ust. 2 i ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.) powinien on spełniać następujące wymagania określone w tych przepisach, np. starszy inspektor ds. bhp powinien:

- ✓ posiadać zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub

- ✓ posiadać wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku braku pracowników spełniających powyższe wymagania, pracodawca powierza wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy (art. 237¹¹ § 2 Kodeksu pracy.), a wymagane kwalifikacje to (zgodnie z § 4 ust. 4 Rozporządzenia Rady Ministrów.):

- ✓ wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bhp albo studia podyplomowe w zakresie bhp oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp lub
- ✓ zatrudnienie na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres co najmniej 5 lat.

Spółeczna Inspekcja Pracy – ZSIP

Zgodnie z zapisem art. 26 pkt 4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.) do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy.

Tak więc społeczna inspekcja pracy może funkcjonować tylko w tych szkołach/placówkach, w których funkcjonują związki zawodowe. Społeczna inspekcja pracy funkcjonuje na podstawie ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.).

Stosownie do zapisu art. 185 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną, pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez szkołę/placówkę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Zgodnie art. 5 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1983 r. Nr 35, poz. 163 z późn. zm.) społecznym inspektorem pracy może być pracownik danej szkoły/placówki, który:

- ✓ jest członkiem związku zawodowego,
- ✓ posiada co najmniej pięcioletni stażem pracy,
- ✓ oraz co najmniej dwuletnim stażem pracy szkole/placówce, w której pracuje,
- ✓ nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego dyrektorowi szkoły/placówki.

Spółecznego inspektora pracy w szkole/placówce wybierają (i odwołują) pracownicy szkoły na okres 4 lat na wniosek odpowiednich struktur międzyzakładowych organizacji związkowych

Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy.

SIP kierują międzyzakładowe organizacje związkowe (w przypadku ZNP – zarząd oddziału)

Międzyzakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.

Zgodnie z postanowieniem Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym (postanowienie Kolegium Kompetencyjnego przy SN, III PO 16/95, Lex nr 23752), wybór społecznego inspektora pracy nie podlega żadnej kontroli zewnętrznej.

Uzasadnienie Kolegium Kompetencyjnego przy Sądzie Najwyższym:

Zgodnie z przepisem art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.), społecznych inspektorów pracy powołują i odwołują pracownicy zakładu pracy. Ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnej kontroli zewnętrznej - ani o charakterze nadzoru administracyjnego, ani sądowego - i nie należy traktować tego jako przeoczenia, czy też niedopowiedzenie, lecz jako świadome dążenie do tego, by wybór społecznego inspektora pracy leżał tylko i wyłącznie w gestii pracowników danego zakładu i by żaden czynnik zewnętrzny w procesie wybierania takiego inspektora nie brał udziału. Jeśli pracownicy zakładu - np. na wniosek organizacji związkowej - uznają, że wybór inspektora został dokonany nieprawidłowo, lub też, że inspektor źle wywiązuje się ze swych obowiązków, mogą zawsze (art. 7 ust. 1 i 2 cyt. ustawy) odwołać go z tej funkcji i przeprowadzić nowe (uzupełniające) wybory. W każdym jednak razie decyzja zebrania pracowników co do wyboru społecznego inspektora pracy jest ostateczna i podważanie jej przez jakikolwiek organ zewnętrzny należałoby - w świetle wyraźnego stanowiska ustawodawcy - uznać za naruszające prawo. A skoro w świetle obowiązujących przepisów ani sąd, ani organ administracji nie są w tego rodzaju sprawie właściwe, to wniosek zmierzający do ustalenia organu kompetentnego dla oceny legalności wyboru przez pracowników społecznego inspektora pracy powinien być uznany za niezasadny.

Tak więc wybór społecznego inspektora pracy leży wyłącznie w gestii pracowników i nie należy tego traktować jako przeoczenia czy niedopowiedzenia ustawodawcy (por. red. B. Wagner, Kodeks pracy 2009, Komentarz, ODDK, s. 132).

Inspektor bhp i społeczny inspektor pracy są pracownikami czuwającymi nad problematyką bhp w szkole.

Różnica polega na tym, że:

- inspektor bhp reprezentuje dyrektora szkoły/placówki,
- ZSIP reprezentuje pracowników.

IX. SPIS PODSTAWOWYCH AKTÓW PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH SIP, PIP ORAZ BEZPIECZEŃSTWA I HIGIEHY PRACY

1. Ustawa z dn. 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. nr 21, poz. 94, z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2009. Nr 219. poz. 1706, ze zm.)
3. Ustawa z dnia 7 września 1991 r. systemie oświaty (Dz. U. z 2009 r. Nr. 56 poz. 458 ze zm.)
4. Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. 2008 r. Nr. 223 poz. 1458, ze zm.),
5. Ustawa z dnia 13.04.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. nr 89, poz. 589).
6. Ustawa z dnia 23.06.1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. nr 79 poz. 854, z późn. zm.).
7. Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. nr 199 poz. 1673 z późn. zm.).
8. Ustawa z dnia 27.08.1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Tekst jednolity 2008 r . Dz. U. nr 14 poz. 92, z późn. zm.).
9. Ustawa z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 z późn. zm.).
10. Ustawa z dnia 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Tekst jednolity Dz. U. 2004 r. nr 204, poz 2087.
11. Ustawa z dnia 707.1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2006 r. nr 156, poz. 1118, z późn. zm.).
12. Ustawa z dnia 11.01.2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Tekst jednolity Dz. U. 2009 r. nr 152, poz 1222.),
13. Ustawa z dnia 9 listopada 1995 r.no ochronie zdrowia przed następstwami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych (Dz. U. 96 r. Nr 10 poz. 55, ze zm.),
14. Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach (Dz. U. 2011 Nr 63 poz.322),
15. Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń
16. i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. 2008 r. Nr 234 poz.1570, ze zm.)
17. Ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz. U. 1990 r. Nr 54 poz.310)
18. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych Dz. U. 2009 r. Nr 50 poz.398, ze zm.)
19. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8.01.1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacanie wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. nr 2 poz. 14, późn. zm.).

20. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. 2002 r. Nr 75 poz. 690, ze zm.)
21. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60 poz. 282, z późn. zm.).
22. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650, z późn. zm.).
23. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 1996 r. Nr 60 poz. 281, ze zm.)
24. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. 2003 r. Nr 6 poz. 69, ze zm.),
25. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 30 października 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających nauczyciela do nagrody jubileuszowej oraz szczegółowych zasad jej obliczania i wypłacania (Dz. U. 2001 r. Nr 128 poz.1418),
26. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania wynagrodzenia oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy nauczycieli (Dz. U. 2001 r. Nr 71 poz.737, ze zm.),
27. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz. U. 2005 r. Nr 22 poz. 181, ze zm.)
28. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 marca 2009 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz. U. 2009 r. Nr 50 poz.400)
29. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27.07.2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. nr 180, poz.1860, zmiana Dz. U. z 2007 r. nr 196, poz. 1420).
30. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12.04.2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. nr 75, poz. 690 z późn. zm.).
31. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10.09.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. nr 114. poz. 545, z późn. zm.).
32. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. nr 200 poz. 2047, późn. zm.).

33. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, z dnia 21.12.2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz. U. nr 259 poz. 2173).
34. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. nr 105, poz. 870).
35. Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30.05.1996 r. 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.).
36. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracowników dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. nr 62, poz. 286, z późn. zm.).
37. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 17.09.1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz. U. nr 80, poz. 912).
38. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz. U. nr 62, poz. 287).
39. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 7.02.1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (Dz. U. nr 8, poz. 43, z późn. zm.).
40. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. nr 148, poz. 973).
41. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14.03.2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. nr 26, poz. 313, zm. Dz. U. z 2000 r. nr 82, poz. 930).
42. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27.04.2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz. U. nr 40, poz. 470).
43. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2.09.2003 r. w sprawie oznakowania opakowań substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych (Dz. U. nr 173, poz. 1679, z późn. zm.).
44. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20.04. 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. nr 73 poz. 645, z późn. zm.).
45. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 1.12.2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz. U. nr 280, poz. 2771, z późn. zm.).

X. WYBRANE AKTY PRAWNE NORMUJĄCE FUNKCJONOWANIE SIP W SZKOLE/PLACÓWCE

1. USTAWA O SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

Dz.U.83.35.163

1985-08-10	zm.	Dz.U.1985.35.162	
1996-06-02	zm.	Dz.U.1996.24.110	art. 34
1998-09-01	zm.	Dz.U.1998.113.717	
2002-01-01	zm.	Dz.U.2001.128.1405	
2011-01-02	zm.	Dz.U.2010.182.1228	art. 83

USTAWA

z dnia 24 czerwca 1983 r.

o społecznej inspekcji pracy.

(Dz. U. z dnia 30 czerwca 1983 r.)

W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy stanowi się, co następuje:

Rozdział 1

Przepisy ogólne.

Art. 1. Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Art. 2. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Art. 3. 1. Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą:

- 1) zakładowy społeczny inspektor pracy - dla całego zakładu pracy,
- 2) oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy - dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
- 3) grupowi społeczni inspektorzy pracy - dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

2. Zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy.

Rozdział 2

Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy.

Art. 4. Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) ⁽¹⁾ kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 2a) ⁽²⁾ uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- 4) 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,
- 5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- 6) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- 7) 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 bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Art. 5. 1. 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.

2. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.

3. 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.

Art. 6. 1. Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.

2. Społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat.

3. Zakładowych i oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy wybiera:

- 1) w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących do 300 pracowników - ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału (wydziału),
- 2) w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących powyżej 300 pracowników:
 - a) zakładowego społecznego inspektora pracy - zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy,
 - b) oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy - zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy.

4. Grupowych społecznych inspektorów pracy wybiera ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału).

5. W zakładach, w których nie wybrano grupowych społecznych inspektorów pracy, tryb wyborów społecznych inspektorów pracy, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, określają zakładowe organizacje związkowe.

6. Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.

7. Ogólnokrajowe organizacje związkowe mogą ustalać ramowe wytyczne do regulaminów wyborów społecznych inspektorów pracy.

Art. 7. 1. Społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być, na zasadach określonych w art. 6, odwołany przed upływem okresu, o którym mowa w art. 6 ust. 2.

2. Odwołanie, w myśl ust. 1, następuje na wniosek:

- 1) zakładowych organizacji związkowych,
- 2) co najmniej jednej piątej pracowników.

3. Społeczny inspektor pracy przestaje pełnić swoją funkcję również w wypadku zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy.

4. W wypadkach, o których mowa w ust. 2 i 3, przeprowadza się uzupełniające wybory społecznego inspektora pracy.

Rozdział 3

Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy.

Art. 8. 1. Społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań określonych w art. 4.

2. Społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

3.⁽³⁾ Wykonywanie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych.

Art. 9. 1. W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, o których mowa w art. 4, społeczny inspektor pracy informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księgach,

o których mowa w art. 12.

2. Kierownik zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) podejmuje decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy.

Art. 10. 1. W razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczny inspektor pracy zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad.

2. W przypadku gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznaje go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 11. 1. Na podstawie ustaleń własnych, oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień.

2. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

3. Kierownik zakładu pracy może wnieść sprzeciw od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia, o którym mowa w ust. 1, wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia, o którym mowa w ust. 2 - niezwłocznie.

4. W razie wniesienia sprzeciwu, o którym mowa w ust. 3, inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wydaje decyzję lub podejmuje inne środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 12. 1. Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy.

2. Księgi, o których mowa w ust. 1, przechowuje się w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępnia do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.

3. Zapis w księgach, o których mowa w ust. 1, mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

Art. 13. ⁽⁴⁾ 1. 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 organu zakładowej organizacji związkowej.

2. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy.

3. ⁽⁵⁾ Zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.

4. Przepisy ust. 1 - 3 stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 14. 1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań.

2. Koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy ponosi zakład pracy.

Art. 15. 1. Społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy.

2. W razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

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 nieprzekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.

4. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

5. W zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

6. W wypadku, o którym mowa w ust. 5, zakładowy społeczny inspektor pracy zachowuje przez czas pełnienia funkcji prawo do wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu na stanowisku pracy zajmowanym w dniu oddelegowania, z uwzględnieniem zmian tego wynagrodzenia, jakie nastąpią w okresie oddelegowania.

Art. 16. 1. Ogólnokrajowe organizacje związkowe mogą określać wytyczne do działalności społecznych inspektorów pracy.

2. Określenie wytycznych, o których mowa w ust. 1, w stosunku do zakładów podległych Ministrowi Obrony Narodowej lub Ministrowi Spraw Wewnętrznych następuje w porozumieniu z właściwym ministrem.

Rozdział 4

Współdziałanie społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Art. 17. Społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy w zakresie ustalonym ustawą oraz wytycznymi, o których mowa w art. 16.

Art. 18. 1. Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie.

2. Inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

Art. 19. Na umotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Art. 20. Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej inspekcji pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

Art. 21. 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.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o społecznej inspekcji pracy.

Art. 22. 1. Kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 2.500 zł.⁽⁶⁾

2. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy.

3. ⁽⁷⁾ Orzekanie następuje na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy w trybie określonym w dziale VII Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe.

Art. 23. 1. Wytyczne do przeprowadzenia pierwszych wyborów społecznych inspektorów pracy określi Rada Państwa.

2. Do czasu określenia wytycznych, o których mowa w art. 16 - wytyczne takie określi Rada Państwa.

3. Po okresie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy Rada Państwa, po konsultacji z ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi, dokona oceny przebiegu realizacji ustawy i w razie potrzeby wystąpi z inicjatywą jej zmiany.

Art. 24. 1. Postanowienia ustawy dotyczące zakładowych organizacji związkowych stosuje się odpowiednio do rad pracowniczych, utworzonych na podstawie przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 15 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 32, poz. 216).

2. W zakładach, gdzie działają zakładowe organizacje związkowe i rady pracownicze, o których mowa w ust. 1, społeczną inspekcją pracy kierują oba przedstawicielstwa pracownicze.

Art. 25. Społeczni inspektorzy pracy wybrani po dniu 31 grudnia 1982 r. pełnią swoje funkcje do czasu nowych wyborów.

Art. 26. Traci moc ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134 i z 1965 r. Nr 13, poz. 91).

Art. 27. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

RAMOWE WYTYCZNE

Prezydium Zarządu Głównego ZNP do regulaminu wyborów SIP z dnia 17.05.2005 r.

Podstawa prawna wydania wytycznych art. 6 ust. 7 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. 83 Nr 35 poz. 163 z póź. zm.).

1. Zgodnie z art. 6 w/w ustawy organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są zakładowe organizacje związkowe (zarządy oddziałów ZNP), które winny opracować i uchwalić regulamin wyborów SIP z uwzględnieniem zapisów ustawy o społecznej inspekcji pracy i niniejszych wytycznych.
2. W szkołach i placówkach, w których funkcjonuje więcej organizacji związkowych regulamin wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy uzgadniają i przyjmują wszystkie organizacje związkowe działające w danej placówce.
3. Regulamin wyborów społecznego inspektora pracy ustalany jest dla każdej placówki przy uwzględnieniu jej specyfiki.
4. Regulamin wyborów SIP winien określać:
 - a. strukturę organizacyjną społecznej inspekcji pracy danej placówki,
 - b. sposób wyboru przewodniczącego zebrania ,
 - c. uchwalony porządek zebrania, który m.in. powinien zawierać informację przedstawiciela zarządu oddziału na temat zadań i form działania SIP, informację pracodawcy o stanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz o zamierzeniach jego poprawy, dyskusję i przeprowadzenie wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy,
 - d. wybór komisji (wyborczej, skrutacyjnej i wniosków),
 - e. tryb zgłaszania kandydatów na SIP przez właściwe instancje związkowe (zgłaszanie winno mieć formę pisemną), kandydat powinien spełniać wymagania określone w art.5 ustawy o społecznej inspekcji pracy,
 - f. sposób wyborów SIP - tajne
 - g. sposób określenia, kiedy wybory SIP są prawomocne,
 - h. termin i miejsce wyborów SIP (termin w jakim zostaną poinformowani wszyscy pracownicy o zebraniu wyborczym).
5. Z wyborów sporządza się protokół, do którego załącza się:
 - a. listę uczestników wyborów,
 - b. protokół komisji wniosków i skrutacyjnej z wyborów,
 - c. zapieczętowaną kopertę z głosami wyborców,

6. Protokół z wyborów przechowywany jest w zarządzie oddziału ZNP (w przypadku, gdy organizatorem jest ZNP) co najmniej przez 5lat.
7. Termin wyborów oddział ZNP uzgadnia z danym ogniskiem, powiadamiając o tym pracodawcę. W przypadku, gdy ZNP nie jest jedyną organizacją związkową w placówce termin wyborów uzgadniają wspólnie wszystkie organizacje związkowe.
8. Oddziały ZNP przeprowadzają wybory społecznych inspektorów pracy tylko w placówkach, w których działa ZNP.
9. Zarząd oddziału ZNP po zakończeniu wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy informuje właściwego dyrektora szkoły, placówki oraz organ prowadzący szkoły (placówki) o wyborze danego zakładowego społecznego inspektora pracy z podaniem czasu trwania kadencji i miejsca zatrudnienia,
10. Nowo wybranemu zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy prezes oddziału ZNP wydaje legitymację będącą potwierdzeniem wyboru na funkcję ZSIP,
11. Przepisy ust.8, 9 i 10 "Ramowych wytycznych" dotyczą wyborów ZSIP w placówkach oświatowych, w których organizatorem jest oddział ZNP.
12. Tracą moc wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 18 lutego 1992 r.i z dnia 29 października 2003 r. w sprawie regulaminów wyborów społecznych inspektorów pracy.

*Wiceprezes
Zarządu Głównego ZNP
Janina Jura*

Warszawa maj 2005 r.

WYTYCZNE

Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 17 maja 2005 w sprawie działalności Społecznych Inspektorów Pracy

Podstawa prawna art.16 ust.1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy(Dz. U. 1983. Nr 35 poz. 163).

Zgodnie z obowiązującym prawem (art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - Dz. U. 01, Nr 79, poz. 854), związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem pracowniczego prawa pracy oraz uczestniczą w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dokonują oceny warunków pracy i sprawują nadzór nad ochroną pracowników.

Zadania te związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe - oddziały ZNP) wykonują bezpośrednio oraz pośrednio, kierując działalnością społecznej inspekcji pracy (SIP) będącej służbą społeczną, pełnioną przez pracowników szkoły i placówek oświatowych.

W ramach statutowych struktur ZNP powołuje się:

- 1) na poziomie Zarządu Głównego ZNP - Komisję Socjalną i Ochrony Pracy,
- 2) na poziomie okręgu ZNP:
 - ✓ Okręgową komisję ochrony pracy,
 - ✓ Okręgowego koordynatora społecznej inspekcji pracy,
- 3) na poziomie oddziału ZNP:
 - ✓ Oddziałowego koordynatora społecznej inspekcji pracy.

Zadaniem okręgowych koordynatorów społecznej inspekcji pracy jest:

- ✓ prowadzenie rejestru oddziałowych koordynatorów społecznej inspekcji pracy,
- ✓ inspirowanie organizacji szkoleń dla oddziałowych koordynatorów SIP oraz aktywu ZNP w sprawie ochrony pracy oraz wymiana doświadczeń w tym zakresie,
- ✓ informowanie koordynatorów oddziałowych SIP o zmianach w przepisach prawa oraz wydawnictwach ułatwiających realizację zadań przez społeczną inspekcję pracy,
- ✓ wspieranie organizacyjne i merytoryczne koordynatorów SIP w oddziałach,
- ✓ okresowe informowanie prezydium i zarządu okręgu ZNP o działalności SIP,
- ✓ zainteresowanie oddziałów ZNP działalnością sip jako jedną z ważnych dziedzin działalności Związku.

Zadaniem oddziałowych koordynatorów społecznej inspekcji pracy jest:

- ✓ prowadzenie rejestru zakładowych społecznych inspektorów pracy,
- ✓ informowanie zakładowych społecznych inspektorów pracy o zmianach w przepisach prawa i wydawnictwach wspierających ich pracę oraz udzielanie pomocy w ich pozyskiwaniu,
- ✓ inspirowanie organizacji szkoleń dla ZSIP,
- ✓ wspieranie organizacyjne i merytoryczne ZSIP w przypadku trudności w realizacji ustawowych zadań,
- ✓ bieżący nadzór nad realizacją przez ZSIP zadań wynikających z ustawy o SIP i wytycznych Prezydium ZG ZNP do działania społecznej inspekcji pracy,
- ✓ organizacja wyborów ZSIP, gromadzenie dokumentacji z tym związanej oraz przestrzeganie kadencyjności,
- ✓ inspirowanie przeglądów warunków pracy w szkołach placówkach oświatowych,
- ✓ okresowe informowanie prezydium i zarządu oddziału ZNP o działalności społecznej inspekcji pracy.

Tracą moc wytyczne Prezydium Zarządu Głównego ZNP z dnia 13 marca 2001 r. do działalności ZNP w dziedzinie Społecznej Inspekcji Pracy oraz wytyczne Prezydium ZG ZNP z dnia 29 października 2003 r. do działalności Społecznych Inspektorów Pracy.

*Wiceprezes
Zarządu Głównego ZNP
Janina Jura*

Warszawa maj 2005 r

XI. MATERIAŁY DO WYBORÓW ZAKŁADOWEGO SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

projekt

Regulamin wyborów Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy w szkole/placówce

W

Działające/a/ w szkole/placówce międzyzakładowe organizacje związkowe:

1.
2.

Ustalił/y/ następujące zasady przeprowadzenia wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy (zsip) w szkole/placówce w
.....

§ 1

Społeczna Inspekcja Pracy w szkole/zespole szkół funkcjonuje w formie zakładowego społecznego inspektora pracy i nie przewiduje się tworzenia innych struktur.

§ 2

1. Bierne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi szkoły bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, **który:**
 - 1) posiada co najmniej pięcioletnim stażem pracy,
 - 2) oraz co najmniej dwuletnim stażem pracy szkole/placówce, w której pracuje,
 - 3) nie zajmuje stanowiska kierowniczego w szkole/placówce lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego dyrektorowi szkoły/placówki,
 - 4) jest członkiem międzyzakładowej organizacji związkowej, z zastrzeżeniem ust. 3.
2. Stanowisko zakładowego inspektora pracy może zajmować pracownik niebędący członkiem żadnej działającej (obejmującej działaniem) międzyzakładowej organizacji związkowej.
3. O tym, że kandydatem na zsip może być osoba, o której mowa w ust. 2 Regulaminu decyduje/a/ wcześniej zarząd/y/ międzyzakładowej /międzyzakładowych/ organizacji związkowej/ych/.

§ 3

Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi bez względu na:

- 1) rodzaj zawartej umowy o pracę,
- 2) staż pracy.

§ 4

1. Termin i miejsce wyborów ZSIP (termin w jakim zostaną poinformowani wszyscy pracownicy o zebraniu wyborczym) ustala międzyzakładowa/ międzyzakładowe organizacja(e) związkowa(e) działające (obejmujące działaniem) szkołę/placówkę w uzgodnieniu z dyrektorem szkoły/placówki.
2. Zebranie wyborcze ZSIP zwołuje dyrektor szkoły/placówki z co najmniej 7 dniowym wyprzedzeniem informując, o tym pracowników szkoły/placówki.

§ 5

1. Walnemu zebraniu pracowników przewodniczy prezydium walnego zebrania wyłonione przez działające (obejmujące działaniem szkołę/placówkę) w szkole/placówce (obejmujące działaniem szkołę/placówkę) międzyzakładową/ międzyzakładowe organizację(e) związkową(e) na co najmniej na 7 dni przed planowaną datą wyborów.
2. **Wariant I** (gdy w szkole działa co najmniej dwie organizacje związkowe międzyzakładowe
Prezydium składa się z czterech pracowników delegowanych przez działające w szkole lub placówce międzyzakładowe organizacje związkowe (po dwie osoby z każdego związku).
Wariant II (gdy w szkole działa jedna międzyoddziałowa organizacja związkowa – np. zarząd oddziału ZNP)
Prezydium składa się z trzech pracowników delegowanych przez działającą w szkole lub placówce międzyzakładową organizację związkową – np. zarząd oddziału ZNP.
3. Prezydium Zebrania wybiera spośród siebie Przewodniczącego oraz Sekretarza,

§ 6

1. Do zadań Prezydium Zebrania należy:
 - 1) ustala porządek dzienny zebrania w oparciu o projekt stanowiący załącznik do niniejszego zebrania, podając go do wiadomości pracowników na siedem dni przed planowaną datą wyborów,
 - 2) przewodniczenie zebraniu,
 - 3) powołanie Komisji Wniosków i Komisji Skrutacyjnej,
 - 4) przeprowadzenie wyborów zsip.

- 5) Do zadań przewodniczącego zebrania należy stwierdzenie na podstawie listy obecności prawomocność zebrania.
- 6) Do zadań sekretarza zebrania należy sporządzenie protokołu z wyboru zsip.
Do protokołu załącza się:
 - 1) listę uczestników wyborów,
 - 2) protokół komisji wniosków i skrutacyjnej z wyborów,
 - 3) zapieczętowaną kopertę z głosami wyborców,

§ 7

1. Walne zebranie pracowników na wniosek Prezydium Zebrania powołuje:
 - 1) Komisję Wnioskową,
 - 2) Komisję Skrutacyjną.
2. Ustala się, że komisje będą liczyć po 3 osoby.
3. Do zadań Komisji Wniosków należy spisanie wniosków zgłoszonych przez uczestników walnego zebrania.
4. Do zadań Komisji Skrutacyjnej należy
 - 1) przeprowadzenie (głosowania) wyborów zsip,
 - 2) sporządzenie protokołu z wyborów,
 - 3) ogłoszenie wyników wyborów,
 - 4) zabezpieczenie kart z głosowania w kopercie i jej zaklejenie i opieczętowanie.

§ 8

1. Wyborów zsip dokonują wszyscy pracownicy podczas walnego zebrania pracowników.
2. Zebranie jest prawomocne, gdy uczestniczy w nim co najmniej 50% ogółu zatrudnionych.
3. Wybory przeprowadzane są w drodze głosowania tajnego.
4. Zakładowym społecznym inspektorem pracy zostaje osoba, która uzyska zwykłą większość głosów.

§ 9

Walne zebranie pracowników do wyboru zakładowego społecznego inspektora pracy przeprowadza się według porządku, który stanowi załącznik do niniejszego Regulaminu

§ 10

1. Pracownicy szkoły/placówki w terminie co najmniej dwóch tygodni poprzedzające walne zebranie zostaną poinformowani w sposób przyjęty w szkole/placówce o planowanych wyborach zsip oraz o prawach, obowiązkach i zasadach funkcjonowania społecznej inspekcji pracy w szkole/placówce
2. Informację, o której mowa ust. 1 przedstawia(ją) międzyzakładowa/ międzyzakładowe organizacje związkowe działające w szkole/placówce.

§ 11

1. Kandydatury na ZSIP przyjmuje(a) zarząd(y) międzyzakładowej(ych) organizacji(e) związkowe(j) działające(j) w szkole/placówce.
 2. Zgłoszenia kandydatów mogą dokonywać:
 - ✓ członkowie organizacji związkowych,
 - ✓ pracownicy szkoły
 3. Kandydatów należy zgłosić do dnia godz. w siedzibie międzyzakładowej organizacji związkowej (należy podać miejsce siedziby)
.....¹
 4. Kandydatami na zsip są członkowie związku
- Uwaga!** Zarządy międzyzakładowych organizacji związkowych w regulaminie mogą ustalić, że mogą też być osoby niebędące członkami związku
5. Zgłoszony kandydat powinien wyrazić zgodę na kandydowanie w formie pisemnej.

§ 12

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

§ 13

Na walnym zebrania pracowników:

- 1) przedstawiciel międzyzakładowej organizacji związkowej (np.: w przypadku ZNP będzie to prezes oddziału lub upoważniony przez niego członek ZOZNP) przedstawia informację na temat zadań i form działania SIP w szkole/placówce
- 2) dyrektor lub osoba go reprezentująca przedstawia informację o stanie aktualnym bhp w szkole/placówce i zamierzonych działaniach w tym zakresie,

§ 14

Dokumenty: lista obecności, protokół zebrania, protokół prawomocności oraz protokół komisji skrutacyjnej przechowywane są przez całą kadencję w międzyzakładowej organizacji związkowej (należy podać nazwę np. w Zarząd Oddziału ZNP, gdy organizatorem jest ZNP). *Natomiast w przypadku, gdy organizatorami są międzyzakładowe organizacje ZNP (należy wymienić np. zarząd Oddziału, gdy dotyczy ZNP; Międzyszkolną, gdy dotyczy NSZZ "Solidarność") protokoły z zebrania oraz protokoły komisji skrutacyjnej i komisji wnioskowej otrzymują wspomniane organizacje związkowe działające w szkole/placówce.*

§ 15

Wszelkie sporne kwestie rozstrzygane będą przez Zakładowe Organizacje Związkowe w drodze negocjacji.

§ 16

Wybory zakładowego społecznego inspektora pracy przeprowadzone zostaną w dniu o godz. w szkole/zespole szkół w sali

§ 17

W pozostałych sprawach zastosowanie mają przepisy ustawy o SIP.

§ 13

Regulamin wchodzi w życie z dniem uzgodnienia.

....., dnia

Za

Za ZNP:

1.

1.

2.

2.

Załącznik:

Porządek zebrania do wyboru ZSIP w szkole

projekt

Porządek zebrania wyborczego

1. Powitanie zebranych przez Przewodniczącego zebrania.
2. Prezentacja Prezydium zebrania.
3. Powitanie zaproszonych gości.
4. Przyjęcie porządku zebrania.
5. Powołanie Komisji Wniosków.
6. Wystąpienie przedstawiciela zarządu oddziału ZNP lub międzyszkolnej komisji NSZZ „Solidarność” na temat zadań i form działania SIP w szkole/placówce
7. Zgłaszanie kandydatów na ZSIP przez przewodniczącego zebrania (*na liście umieścić alfabetycznie kandydatów na ZSIP*).
8. Wybór komisji skrutacyjnej. Komisja wybiera spośród siebie przewodniczącego oraz ustala zasady głosowania - (*sposób głosowania, kiedy głos ważny, kiedy nieważny, itp.*).
9. Wystąpienie dyrektora szkoły lub osoby go reprezentującej na temat aktualnego stanu bhp w szkole/placówce i zamierzonych działaniach w tym zakresie.
10. Głosowanie */tajne/*.
11. Dyskusja nad wystąpieniami dyrektora szkoły i przedstawiciela Związku.
12. Przewodniczący komisji skrutacyjnej ogłasza wyniki wyborów odczytując protokół wyborów.
13. Wystąpienie nowo wybranego ZSIP.
14. Przewodniczący zebrania kończy część wyborczą zebrania.

Protokół

potwierdzający prawomocność wyborów
Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy
w

1. Zebranie pracowników Szkoły/Zespołu Szkół w
odbywa się w dniu w świetlicy w celu wyboru
Zakładowego Inspektora Pracy
2. Walnemu zebraniu pracowników przewodniczy prezydium walnego zebrania
z jego przewodniczącym
3. Przewodniczący stwierdza, że na podstawie listy obecności:
 - 1) w szkole jest zatrudnionych pracowników,
 - 2) w zebraniu pracowniczym uczestniczy pracowników,
 - 3) co stanowi % zatrudnionych.
4. Przewodniczący zebrania stwierdza, że zebranie
 - a) pracownicze jest¹
 - b) /nie jest prawomocne².

.....
/podpis przewodniczącego/

¹ Odpowiednio zakreślić

² Odpowiednio zakreślić

Protokół

z wyborów Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy
w

Walne zebranie pracowników Szkoły/Zespołu Szkół w
obradujące w w dniu powołało **Komisję
Skrutacyjną** w następującym:

1. – przewodniczący,
2. – członek,
3. – członek,

Komisja stwierdza, że w wyborach na Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy:

- ✓ wzięło udział uprawnionych .
- ✓ głosów ważnych oddano nieważnych
- ✓ Poszczególni kandydaci otrzymali następującą liczbę głosów :

- | | |
|---------|-----------------|
| 1. | - głosów, |
| 2. | - głosów, |
| 3. | - głosów, |
| 4. | - głosów, |
| 5. | - głosów, |
| 6. | - głosów, |

Komisja skrutacyjna stwierdza, że Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy został/a

wybrany/a

Podpisy członków komisji:

1.
2.
3.

....., dnia r.
/Miejscowość/

XII. SZKOLENIE ZAKŁADOWYCH SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

Ramowy program szkolenia podstawowego dla nowo wybranych zakładowych społecznych inspektorów pracy

Celem szkolenia jest przekazanie niezbędnych wiadomości z zakresu:

- ✓ praw i obowiązków sip dla nowo wybranych zakładowych społecznych inspektorów pracy,
- ✓ prawnej ochrony pracy,
- ✓ technicznej ochrony pracy.

Natomiast zakres szkolenia powinien obejmować w szczególności zagadnienia:

- ✓ działalność społecznych inspektorów pracy,
- ✓ przestrzegania uprawnień pracowniczych wynikających min. z Kodeksu pracy, Karty Nauczyciela i przepisów wykonawczych,
- ✓ kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- ✓ zagrożeń występujących w szkołach i placówkach.

Szkolenie jest przeznaczone dla nowo wybranych zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Organizatorem szkolenia może być właściwy zarząd oddziału ZNP lub zarząd okręgu. Szkolenie może prowadzić właściwa filia OUPiS ZNP.

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1.	System nadzoru nad warunkami pracy w Polsce	1
2.	Zagadnienia prawnej ochrony pracy, a w szczególności: • nawiązanie i rozwiązanie umowy o pracę, • umowy o pracę a umowy cywilnoprawne, • wynagrodzenie za pracę • czas pracy, • urlopy wypoczynkowe, • ochrona pracy kobiet i młodocianych, • wykroczenia przeciwko prawom pracownika, • przepisy wykonawcze do Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy	6

3.	Zagadnienia technicznej ochrony pracy, a w szczególności: • oświetlenie • hałas, • mikroklimat, • badania lekarskie, • szkolenia bhp, • substancje chemiczne, • odzież ochronna i robocza oraz sprzęt ochrony osobistej, • magazynowanie, • bhp w szkole/placówce	7
4.	Wypadki przy pracy i choroby zawodowe, a w szczególności: • omówienie przepisów prawnych dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych. • definicja wypadku przy pracy i choroby zawodowej, • dochodzenie powypadkowe, oraz udział zsip w tym dochodzeniu, • świadczenia przysługujące z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.	3
5.	Zagadnienia funkcjonowania zsip, a w szczególności: • podstawy prawne funkcjonowania zsip, • prawa i obowiązki zsip, • udział zsip w Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, • formułowanie zaleceń i uwag zsip, • współpraca SIP z PIP.	4
6.	Zagadnienia współpracy związków zawodowych ze społecznymi inspektorami pracy.	1
7.	Zagadnienia ergonomii i psychologii pracy.	1
8.	Podstawowe zagadnienia higieny pracy.	1
	Razem	24

Ramowy program szkolenia okresowego dla zakładowych społecznych inspektorów pracy

Celem tego szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy niezbędnej dla pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy.

Zakres szkolenie obejmuje w szczególności zagadnienia:

- ✓ wykorzystania uprawnień społecznego inspektora pracy,
- ✓ zmian w przepisach prawa pracy,
- ✓ zagrożeń występujących w szkole/placówce,
- ✓ zmiana w przepisach technicznej ochrony pracy,
- ✓ współdziałania SIP z PIP.

Szkolenie przeznaczone jest min. dla zakładowych społecznych inspektorów pracy pełniących swoje kadencje co najmniej drugi raz. Wspomniane szkolenie należy prowadzić raz do roku.

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1.	Zagadnienia prawnej ochrony pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w przepisach: Karty Nauczyciela Kodeksu pracy, ustawy o systemie oświaty, ustawy o pracownikach samorządowych oraz przepisach wykonawczych do tych ustaw	6
2.	Zagadnienia technicznej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki szkoły i placówki.	5
3.	Analiza przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Dochodzenie powypadkowe.	2
4.	Zasady udzielania i organizacja pierwszej pomocy.	1
5.	Metodyka kontroli zagadnień technicznej i prawnej ochrony pracy.	1
6.	Organy państwowej kontroli nad warunkami pracy.	1
	Razem	16

XIII. ZAKŁADOWA KSIĘGA ZALECEŃ I UWAG ZSIP

Poniżej przedstawiam zakładową księgę zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy, która jest **Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 5 Głównego Inspektora Pracy z dnia 15 lipca 1983 r. (poz.30)**

.....
/pełna nazwa zakładu pracy/

ZAKŁADOWA KSIĘGA ZALECEŃ I UWAG ZAKŁADOWEGO SPOŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Data założenia księgi

Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy
(Imię i nazwisko)

Zalecenie nr

Uwaga* nr

Dla Kierownika Zakładu

L.p.	Zalecenie/Uwaga* (podać miejsce, rodzaj stwierdzonego uchybienia oraz termin wykonania) Data, podpis oraz pieczęć ZSIP	Data, podpis i pieczęć Kierownika zakładu (potwierdzająca doręczenie Zalecenia-uwagi oraz informacja o podjętych decyzjach)	Adnotacje SIP lub innego organu kontrolnego (o wykonaniu zalecenia/uwagi przez kierownika zakładu)

*niepotrzebne skreślić

Księga zaleceń i uwag przechowywana jest w(miejsce ustala dyrektor szkoły/placówki). Księga jest udostępniana do wglądu międzyzakładowym organizacjom związkowym, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom kontroli nadzoru warunków pracy. Dokonane zapisy w księdze mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

Zgodnie z zapisem art. 12 ustawy o sip do obowiązków dyrektora szkoły/placówki należy założenie zakładowej księgi zaleceń i uwag przeznaczonej do zapisów zakładowego społecznego inspektora pracy.

Uwaga ważne!

Przechowywanie księgi zaleceń i uwag zakładowego społecznego inspektora pracy u ZSIP jest niewłaściwe i niestosowane, to dyrektor szkoły/placówki jest adresatem zaleceń i dlatego należy mu zapewnić łatwy dostęp do niej.

Zakładowy społeczny inspektor pracy dokonując wpisu zalecenia o tym fakcie niezwłocznie winien poinformować dyrektora szkoły/placówki, ze względu na konieczność jak najszybszego usunięcia nieprawidłowości

Podstawa prawna zastosowania zaleceń i uwag przez ZSIP

✓ zalecenia

Podstawową formą reakcji na stwierdzone w szkole/placówce nieprawidłowości z zakresu prawa pracy są zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy określa **zakres przedmiotowy zaleceń, które mogą dotyczyć:**

- ✓ **szeroko pojętego prawa pracy,**
- ✓ **zagadnień technicznej ochrony pracy (bhp)**
- ✓ **prawnej ochrony pracy**

Na podstawie przeprowadzonych ustaleń zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje dyrektorowi szkoły/placówki, w formie pisemnej zalecenia usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień.

Natomiast w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do dyrektora szkoły/placówki o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w sytuacji nie podjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót (prac), zawiadamiając o tym fakcie równocześnie międzyzakładowe organizacje związkowe (w przypadku ZNP – zarząd oddziału)

Zakładowy społeczny inspektor pracy formułując zalecenie powinien pamiętać, że powinno ono:

- ✓ określać rodzaj stwierdzonego uchybienia,
- ✓ określać miejsce występowania nieprawidłowości,
- ✓ określać sposób jego realizacji,
- ✓ określać termin jego usunięcia,
- ✓ być precyzyjne i jasne,
- ✓ być opatrzone podpisem i pieczęcią zsip oraz określeniem daty jego wydania.

Przepisy ustawy o sip określają dwa rodzaje zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy:

- zalecenia terminowe,
- zalecenia wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót (prac)

Podstawa prawna: art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 o społecznej inspekcji pracy

Co to jest zalecenie terminowe i kiedy ono występuje?

Zalecenie terminowe wydawane jest w sytuacji - w przypadku stwierdzenia przez zakładowego społecznego inspektora pracy uchybień nierodzących bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników. W tej sytuacji należy wyznaczyć konkretny i realny termin wykonania zalecenia i usunięcia nieprawidłowości.

Przykładowe zalecenia terminowego:

Przykład 1

Do dnia nie opracowano planu urlopów wypoczynkowych dla pracowników niepedagogicznych na 2011 r. Obowiązek taki wynika z zapisu art. 163 Kodeksu pracy i regulaminu pracy. Zalecam opracować plan urlopów dla pracowników niebędących nauczycielami na 2011 r.

Termin wykonania: 20.01. 2011 r.

..... dnia

.....
pieczęć i podpis zsip

Przykład 2

W sali lekcyjnej nr – biologicznej- brakuje świetlówek (żarówek) w ilości sztuk. Zalecam uzupełnić brakujące świetlówki, żarówki w pomieszczeniu sali biologicznej.

Termin wykonania 30.10.2011 r.

..... dnia

.....
pieczęć i podpis zsip

Przykład 3

Pracownicy szkoły nie zostali przeszkoleni na szkoleniu okresowym z bhp. Zalecam przeprowadzenie szkolenia okresowego dla pracowników szkoły

Termin wykonania 30.10.2011 r.

..... dnia

.....
pieczęć i podpis zsip

Zalecenie wstrzymania pracy

Zalecenia wstrzymania pracy wydawane jest w sytuacji - w przypadku stwierdzenia przez zakładowego społecznego inspektora pracy bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy.

Zakładowy społeczny inspektor pracy niezwłocznie o tym fakcie, w formie ustnej informuje dyrektora szkoły/placówki o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia.

Podstawa prawna: art. 11 ust. 2 ustawy o sip

Dyrektor szkoły/placówki niezwłocznie (tego samego dnia) po otrzymaniu takiej informacji winien usunąć stwierdzone zagrożenie. W sytuacji, gdy dyrektor szkoły/placówki nie podejmie stosownych działań – nie usunie zagrożenia, zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje zalecenie wstrzymania określonej pracy (robót) lub pracy danego urządzenia technicznego. Zakładowy społeczny inspektor pracy niezwłocznie po dokonaniu wpisu do zakładowej księgi zaleceń i uwag powinien o tym fakcie poinformować międzyzakładowe organizacje związkowe (w przypadku ZNP – zarząd oddziału). ZSIP nie konsultuje tej decyzji z międzyoddziałowymi organizacjami związkowymi.

Przykładowe zalecenia wstrzymania pracy

Przykład I

Odkurzacz do odkurzania i mycia (nazwa i numer.....) eksploatowany przez sprzątaczkę posiada uszkodzony kabel i wyłącznik. Zalecam wstrzymanie pracy wymienionego urządzenia do czasu jego naprawienia.

Termin wykonania: **natychmiastowy**

..... dnia

pieczęć i podpis zsip

Przykład II

Konserwator urządzeń zatrudniony w szkole, wykonywujący pracę przy usuwaniu śniegu i lodu z dachu budynku szkoły nie został wyposażony w sprzęt ochrony osobistej chroniący przed upadkiem z wysokości. Zalecam wstrzymanie robót wykonywanych na dachu budynku szkoły w do czasu wyposażenia pracownika tam wykonywującego pracę w sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.

Termin wykonania: **natychmiastowy**

..... dnia

pieczęć i podpis zsip

Obowiązek wykonania zalecenia

Obowiązek wykonania zalecenia ciąży na dyrektorze szkoły/placówki. Do obowiązków dyrektora należy rozliczenie pracowników odpowiedzialnych za dopuszczenie do powstania nieprawidłowości.

Sprzeciw od wniesionego zalecenia przez ZSIP

Dyrektor szkoły/placówki, gdy nie zgadza się treścią zalecenia ZSIP, może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora pracy PIP. Sprzeciw od zalecenia terminowego wnosi się terminie 7 dni od doręczenia zalecenia, a natomiast od zalecenia wstrzymującego pracę w trybie natychmiastowym.

Podstawa prawna: art. 11 ust 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Po złożeniu sprzeciwu od zalecenia ZSIP inspektor pracy PIP powinien niezwłocznie przeprowadzić kontrolę w szkole/placówce w zakresie odpowiadającym zagadnieniom będących przedmiotem zalecenia. Inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzający kontrolę w szkole/placówce w związku ze skierowanym sprzeciwem może i powinien podejmować wszystkie prawem środki zmierzające wyeliminowania zagrożeń

Ważne!

Dyrektor szkoły/placówki za niewykonanie zalecenia – od którego nie wniesiono sprzeciwu – podlega karze grzywny od 2 do 2500 zł.

Co to jest „uwaga sip” i kiedy ona występuje?

„Uwaga”, jako instytucja jest najczęściej wykorzystywana przez **oddziałowych społecznych inspektorów pracy**. W szkołach i placówkach nie funkcjonują oddziałowi społeczni inspektorzy pracy. W związku z powyższym w szkole/placówce nie będzie funkcjonowała instytucja „uwagi”.

Dochodzenie powypadkowe – rola w tym ZSIP

Zgodnie z zapisem §4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 lipca 2009 r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. z 2009 r. Nr 105, poz. 870) okoliczności i przyczyny wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych bada zespół powypadkowy, powoływany przez dyrektora szkoły/placówki. W skład takiego zespołu wchodzi: pracownik służby bhp, oraz zakładowy społeczny inspektor pracy. Natomiast, gdy w szkole/placówce nie funkcjonuje sip, w skład zespołu wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia z zakresu bhp – podstawa prawna §5 pkt 1 i 2 rozporządzenia Rady Ministrów.