



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

# **SPRAWOZDANIE**

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY**

*z działalności*

**OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH**

**w 2016 roku**

**KIELCE, 2017**

---

<b>I. WPROWADZENIE .....</b>	<b>5</b>
<b>II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO-NADZORCZA.....</b>	<b>9</b>
1. Informacje ogólne.....	10
2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli. ....	11
3. Decyzje inspektorów pracy.....	13
4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę .....	17
5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji.....	18
6. Wystąpienia inspektorów pracy .....	19
7. Polecenia .....	22
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	22
9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa .....	25
10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy .....	27
11. Skargi i wnioski.....	27
12. Porady prawne i techniczne.....	30
13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe .....	33
<b>III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY.....</b>	<b>34</b>
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.....	35
2. Przygotowanie pracowników do pracy.....	40
3. Ocena ryzyka zawodowego.....	42
4. Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy. ....	44
5. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie .....	46
6. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór).....	51
7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna. ....	54
8. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku). ....	56
9. Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy.....	57
10. Ocena przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były przez PIP kontrolowane.....	59
11. Pierwsza kontrola .....	61

12. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. ....	61
13. Ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem pola elektromagnetycznego. Zakłady przemysłowe. ....	63
14. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w oczyszczalniach ścieków (temat własny OIP Kielce) .....	64
15. Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących wyroby metalowe, prowadzących plastyczną i cieplną obróbkę metali (temat własny OIP Kielce) .....	65
16. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe (temat własny OIP Kielce).....	67
Podsumowanie .....	68
<b>IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....</b>	<b>74</b>
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie.....	75
2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	76
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	78
4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	83
5. Kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych.....	85
Podsumowanie .....	85
<b>V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....</b>	<b>88</b>
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	89
2. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez cudzoziemców.....	92
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.....	93
4. Realizacja zadań instytucji łącznikowej. ....	95
5. Delegowanie pracowników na terytorium RP.....	95
Podsumowanie .....	97
<b>VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA.....</b>	<b>99</b>
1. Informacje ogólne.....	100

2. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna (program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018).....	100
3. Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”.....	101
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.....	102
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”.....	103
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy: kampania informacyjna oraz program prewencyjny. ....	103
7. Kampania informacyjno- prewencyjna „Szanuj życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	105
8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. ....	107
9. Inne działania prewencyjno-promocyjne w regionie.....	107
Podsumowanie .....	108
<b>VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI.....</b>	<b>110</b>

## Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2016.	11
Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.	12
Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.	13
Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.	14
Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.	15
Wykres 8. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji bhp.	17
Wykres 9. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.	20
Wykres 10. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków.	21
Wykres 11. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika.	23
Wykres 12. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.	25
Wykres 13. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.	26
Wykres 14. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2016).	28
Wykres 15. Podmioty zgłaszające skargi.	29
Wykres 16. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach.	30
Wykres 17. Liczba udzielonych porad w siedzibie oip.	31
Wykres 18. Podmioty zgłaszające się po porady.	32
Wykres 19. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.	33
Wykres 20. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.	35
Wykres 21. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.	36
Wykres 22. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.	37
Wykres 23. Struktura przyczyn wypadków śmiertelnych (w %).	38
Wykres 24. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).	39
Wykres 28. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).	81
Wykres 25. Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń.	81
Wykres 26. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia.	89
Wykres 27. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób).	91

I.

---

## WPROWADZENIE



Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej, jako najwyższemu organowi władzy. Daje to jej niezależność organizacyjną od administracji rządowej, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Nadzór nad Inspekcją Pracy – z ramienia Sejmu – sprawuje Rada Ochrony Pracy, której skład powoływany jest przez Marszałka Sejmu.

Państwową Inspekcją Pracy kieruje Główny Inspektor Pracy, powoływany przez Marszałka Sejmu. Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy w Warszawie,
- 16 okręgowych inspektoratów pracy (z siedzibami w obecnych miastach wojewódzkich),
- oraz placówka szkoleniowa - Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu.

Okręgowym inspektoratem pracy kieruje okręgowy inspektor pracy przy pomocy zastępców.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,** przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,

- kontrola **legalności zatrudnienia** oraz innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**,
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze,
- kontrola wyrobów wprowadzanych do obrotu pod względem **spełniania przez nie wymagań** dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i eliminowaniu zagrożeń w środowisku pracy**, między innymi badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych; inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**; podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych do zapewnienia przestrzegania prawa pracy,
- prawo **wnoszenia powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej – uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

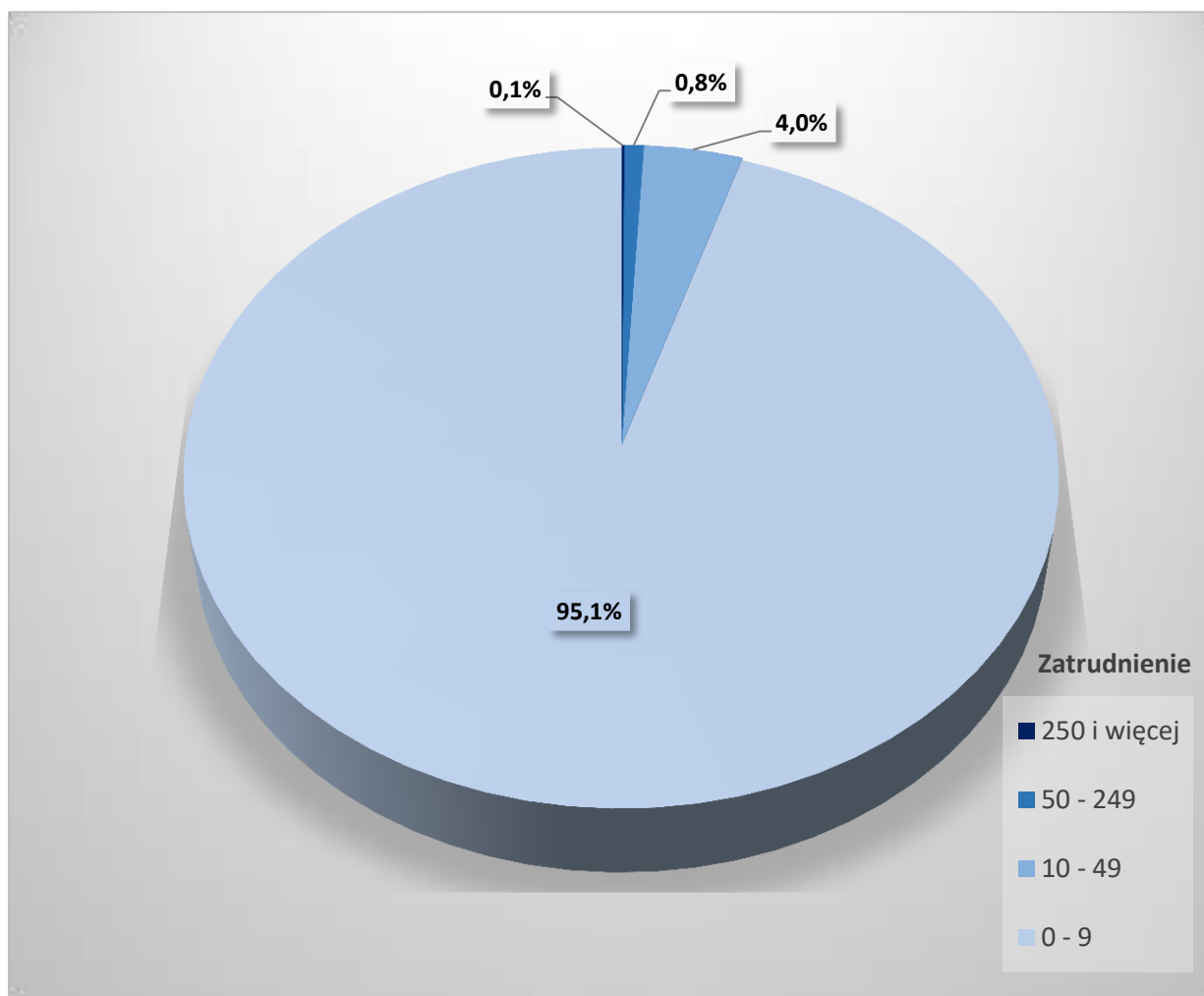
Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, nakazania usunięcia w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **49** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym funkcjonowało **około 130 tys.** podmiotów gospodarczych podlegających nadzorowi Państwowej

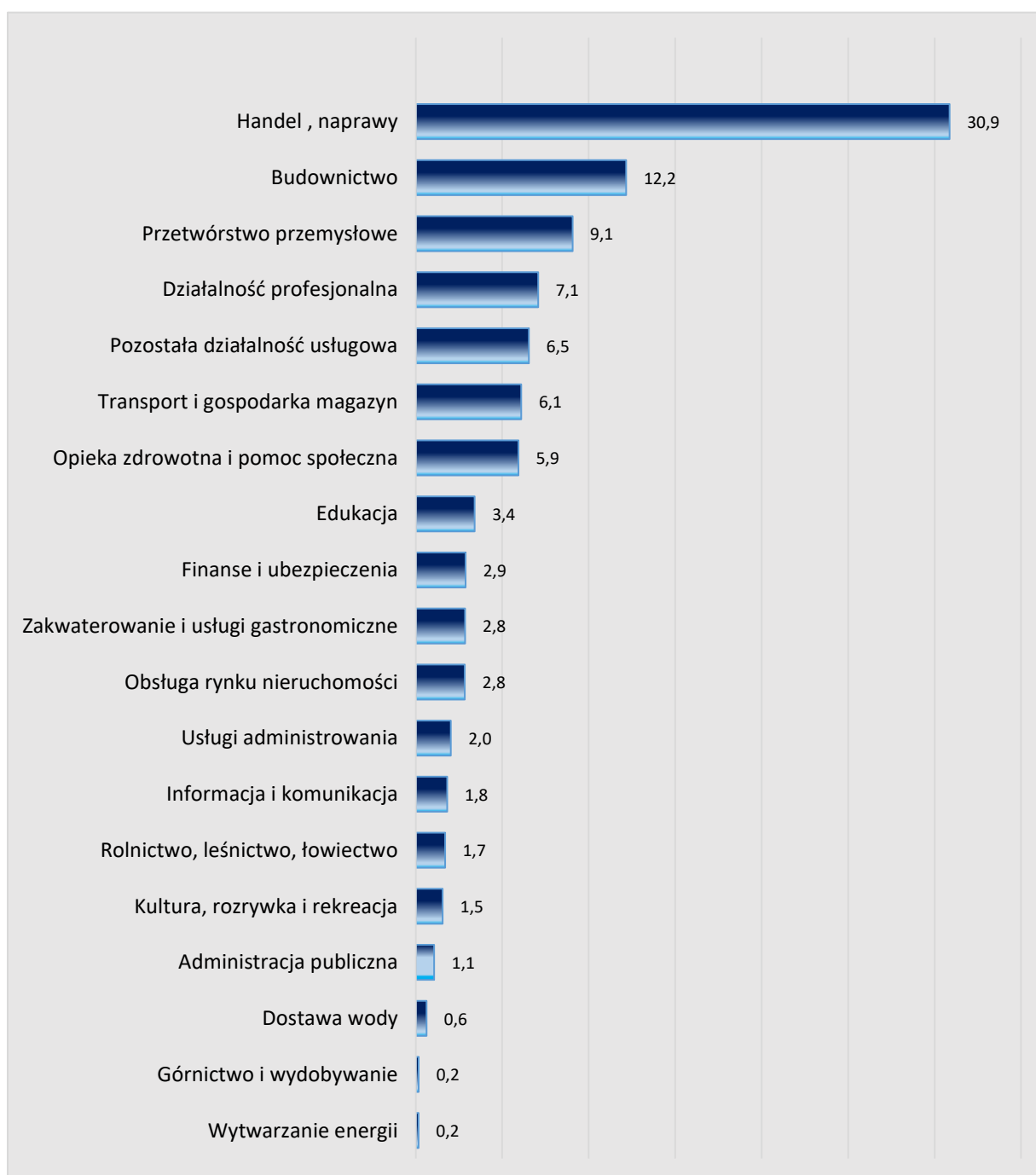
Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 95,1% o zatrudnieniu do 9 pracowników.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia





Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)



## **II.**

---

### **DZIAŁALNOŚĆ**

### **KONTROLNO-NADZORCZA**



## 1. Informacje ogólne.

Podstawowym celem działania Państwowej Inspekcji Pracy jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Działalności kontrolno-nadzorczej towarzyszą przedsięwzięcia o charakterze prewencyjno-promocyjnym, które służą kształtowaniu nawyków bezpiecznej pracy i popularyzacji obowiązujących przepisów. Taka strategia funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy wpisuje się w model działalności inspekcji pracy krajów Unii Europejskiej.

Respektując standardy europejskie oraz zalecenia Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych – w *Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy*, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2016, przy doborze zadań uwzględniono najczęściej występujące zagrożenia oraz stan przestrzegania prawa pracy w poszczególnych sektorach gospodarki, aby jak najskuteczniej wypełnić ustawowe obowiązki. Z należytą uwagą analizowano propozycje tematyczne zgłaszane przez związki zawodowe i organizacje pracodawców, ministerstwa i urzędy centralne, organy kontroli warunków pracy i instytuty badawcze.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy o szczególnym znaczeniu społecznym, realizowanych w ramach planu długofalowego, należały kontrole prawidłowości zawierania przez pracodawców **umów cywilnoprawnych i terminowych**. Problemy związane ze stosowaniem tych umów były sygnalizowane inspekcji pracy przez związki zawodowe, Radę Ochrony Pracy i komisje sejmowe, a także szeroko dyskutowane w mediach.

Kontynuowane były także kontrole w równie newralgicznym obszarze dotyczącym **czasu pracy oraz wypłacania świadczeń ze stosunku pracy**.

W odniesieniu do problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy *Program* koncentrował się na **ograniczeniu skali zagrożeń zawodowych** w miejscu pracy. Priorytetem było **zmniejszenie wypadków**

**przy pracy** i narażenia na działanie szkodliwych czynników środowiska pracy.

Wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa pracy na lata 2013 – 2020 formułuje zasadę: **prewencja wypadkowa przed rehabilitacją zdrowotną** i podkreśla znaczenie działań zapobiegawczych na poziomie przedsiębiorstw, polegających na pogłębianiu wiedzy i umiejętności kadry zarządzającej oraz systematycznym instytucjonalnym nadzorze nad warunkami pracy.

W roku 2016 Państwowa Inspekcja Pracy rozwijała różnorodne **działania służące kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy** przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcaniu pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp, które stanowi integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Przedsięwzięcia powyższe podejmowane były we współpracy m.in. ze związkami zawodowymi, społeczną inspekcją pracy, organizacjami pracodawców i samorządami. Współpraca taka polegała między innymi na:

- prowadzeniu działań informacyjnych i doradczych w branżach o najwyższej wypadkowości i obserwowanym najwyższym poziomie zagrożeń zawodowych,
- promowaniu praktycznego podejścia do zarządzania bezpieczeństwem pracy i ochroną zdrowia w małych i średnich przedsiębiorstwach, opartym na prawidłowej ocenie ryzyka zawodowego, ocenie zaistniałych zdarzeń wypadkowych i wyciąganiu wniosków pozwalających ograniczyć zagrożenia wypadkowe,
- mobilizowaniu pracodawców do poprawy warunków pracy i obniżania skali zagrożeń zawodowych poprzez udział w programach prewencyjnych PIP,
- szeroko rozumianych działaniach edukacyjnych dotyczących prawidłowości w stosunkach pracy, kulturze pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania.

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2016 obejmował działania dotyczące:

- bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy,
- prawnej ochrony pracy
- legalności zatrudnienia,
- prewencji oraz promocji ochrony pracy

Zagadnienia związane z realizacją zadań kontrolnych i prewencyjnych omówione zostały w dalszej części niniejszego sprawozdania.

## 2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **2.483** kontrole w 2265 podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie **92.591** osób, w tym 33.189 kobiet, 5.905 niepełnosprawnych, 523 młodocianych.

Pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 80.273 osób (86,9%),

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 10221 osób (11,1%),
- jako podmioty samozatrudniające – 874 osób,
- cudzoziemców – 769 osób.

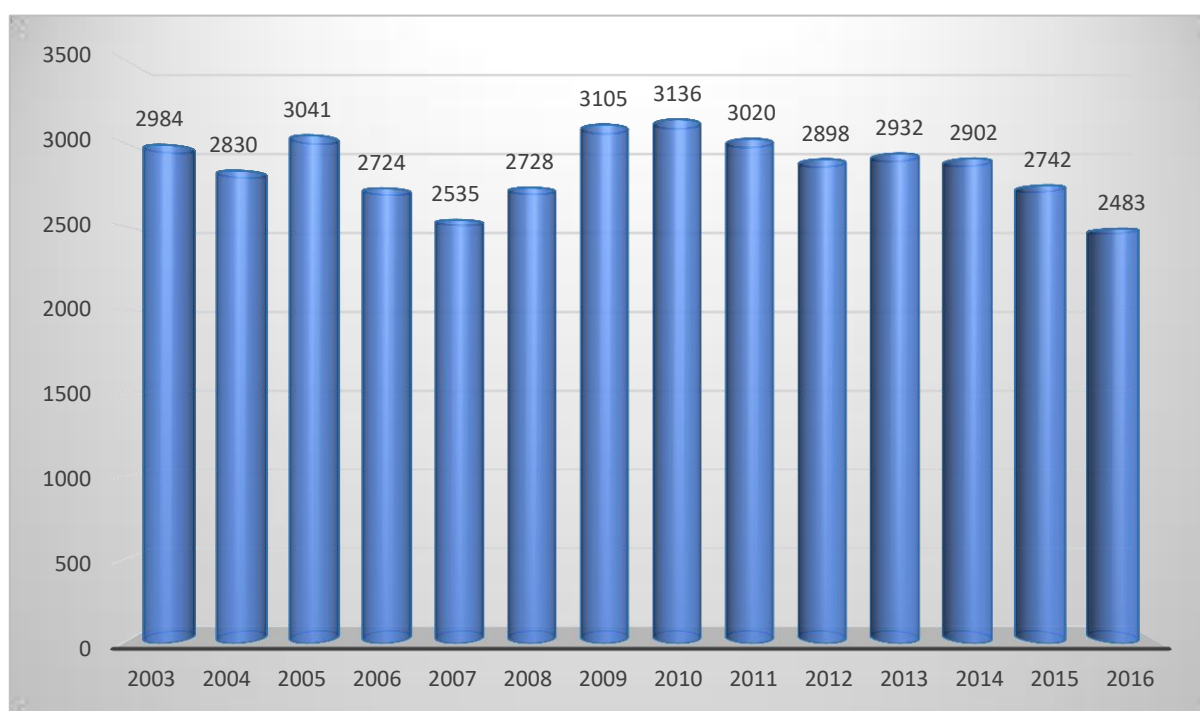
Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

- powyżej 250 osób – 51.840 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 23.463 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 14.037 pracujących.

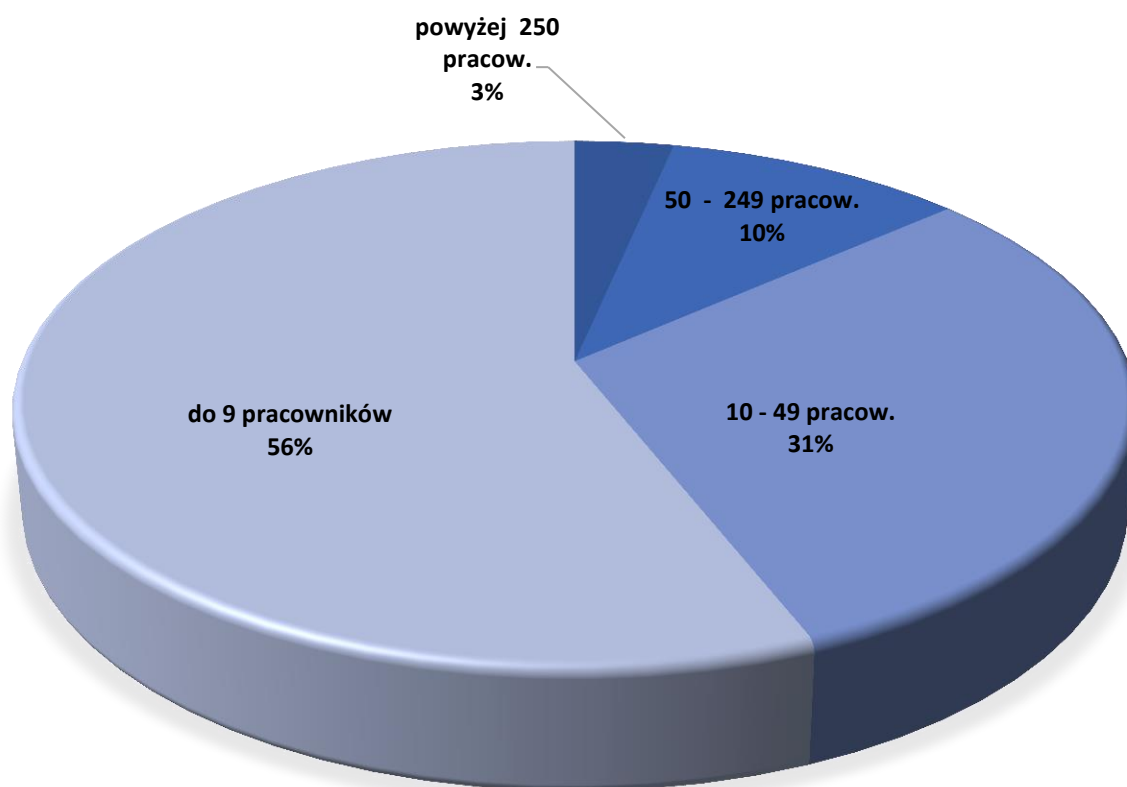
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1.239 kontroli (56%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 674 kontroli (31%).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach sektora prywatnego – 2.100, co stanowi – 84,6% ogólnej ich liczby, w tym w sektorze prywatnym krajowym – 1.990 (80,1%), a następnie w zakładach sektora publicznego – 164 (6,6%).

Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2016.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **668** kontroli (29,4%), przetwórstwo przemysłowe – **417** kontroli (19,5%) oraz budownictwo – **405** kontroli (18,8%).

Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



### 3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem – **10.916 decyzji**, które dotyczyły **81.418 pracowników**. Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **10.810 (99%)** regulowała problematykę związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy w tym:

- **211** decyzje wstrzymania prac, które dotyczyły 637 pracowników,
- **235** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 937 pracowników,

- **172** decyzji nakazujących skierowanie **374** pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu.
- **9** decyzji zakazujących wykonywanie prac, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.

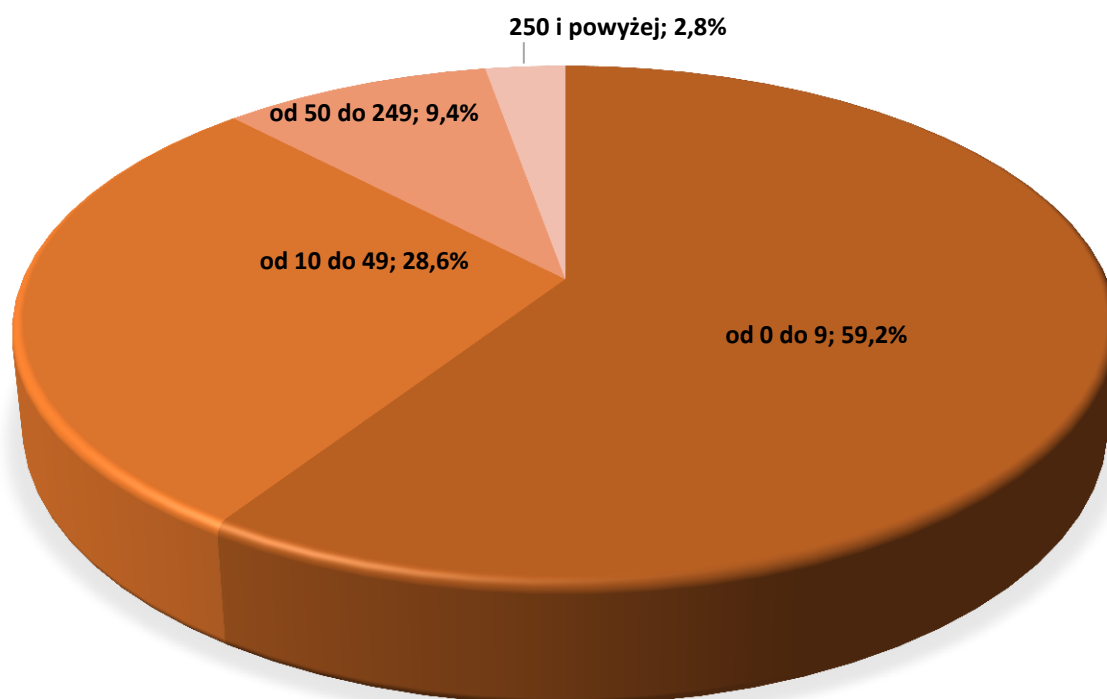
Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

Zdecydowana większość wydanych decyzji ogółem tj. **6 466** czyli 59,2%, dotyczyła kontroli

przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **3 126** decyzji (28,6%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **1.021** decyzji (9,35%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **303** osób i powyżej – **303** decyzje (2,8%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **10.310** (94,5% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 9.705 decyzji - 88,9%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **602** (5,5%).

Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.



Najwięcej decyzji wydano w zakładach branży: przetwórstwo przemysłowe – **2947** decyzji (27% ogólnej ich liczby), handel i naprawy – **3.251** decyzji (29,8%), budownictwo – **2.327** (21,3%).

W sektorze przetwórstwo przemysłowe najwięcej decyzji dotyczyło:

- obiektów i pomieszczeń pracy - 450 decyzji (15,3%)
- środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego - 439 decyzji (14,9%),

- maszyn i urządzeń technicznych – 407 decyzji (13,8%),
- przygotowania do pracy – 402 decyzje (13,6%).
- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania – 353 decyzji (12%),

W sektorze handel i naprawy najwięcej decyzji dotyczyło:

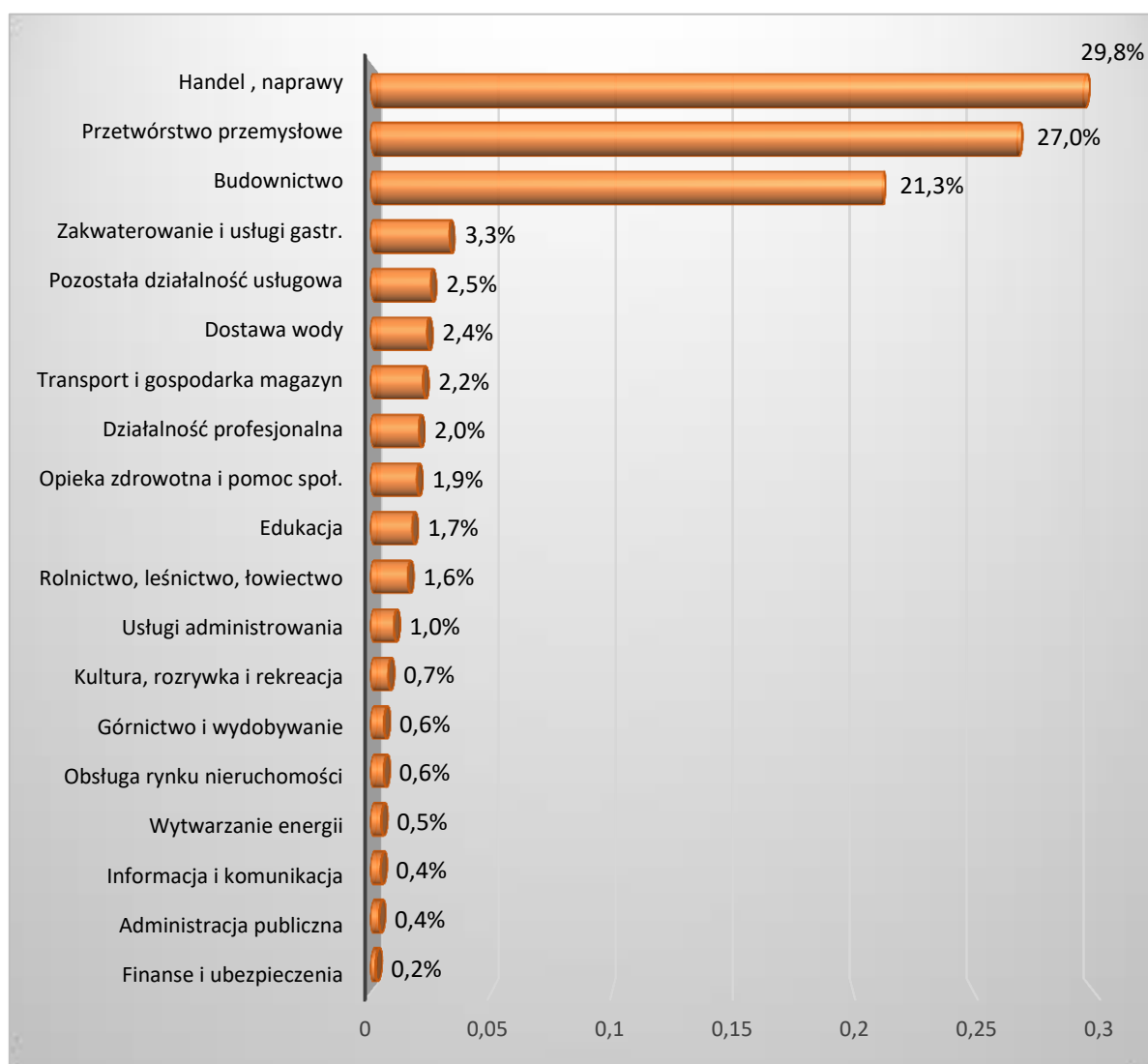
- przygotowania do pracy – 736 decyzji (22,6%),

- organizacji bezpiecznej pracy – 663 decyzje (20,4%),
- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania – 532 decyzje (16,4%).
- obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia – 501 decyzji (15,4%),
- przygotowania do pracy – 380 decyzji (16,3%),
- obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarnych, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia – 290 decyzji (12,5%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 275 decyzji (11,8%).

W sektorze budownictwo najwięcej decyzji dotyczyło:

- stanowisk, procesów pracy, procesów technologicznych, magazynowania i składowania – 841 decyzji (23,3%),

**Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.**





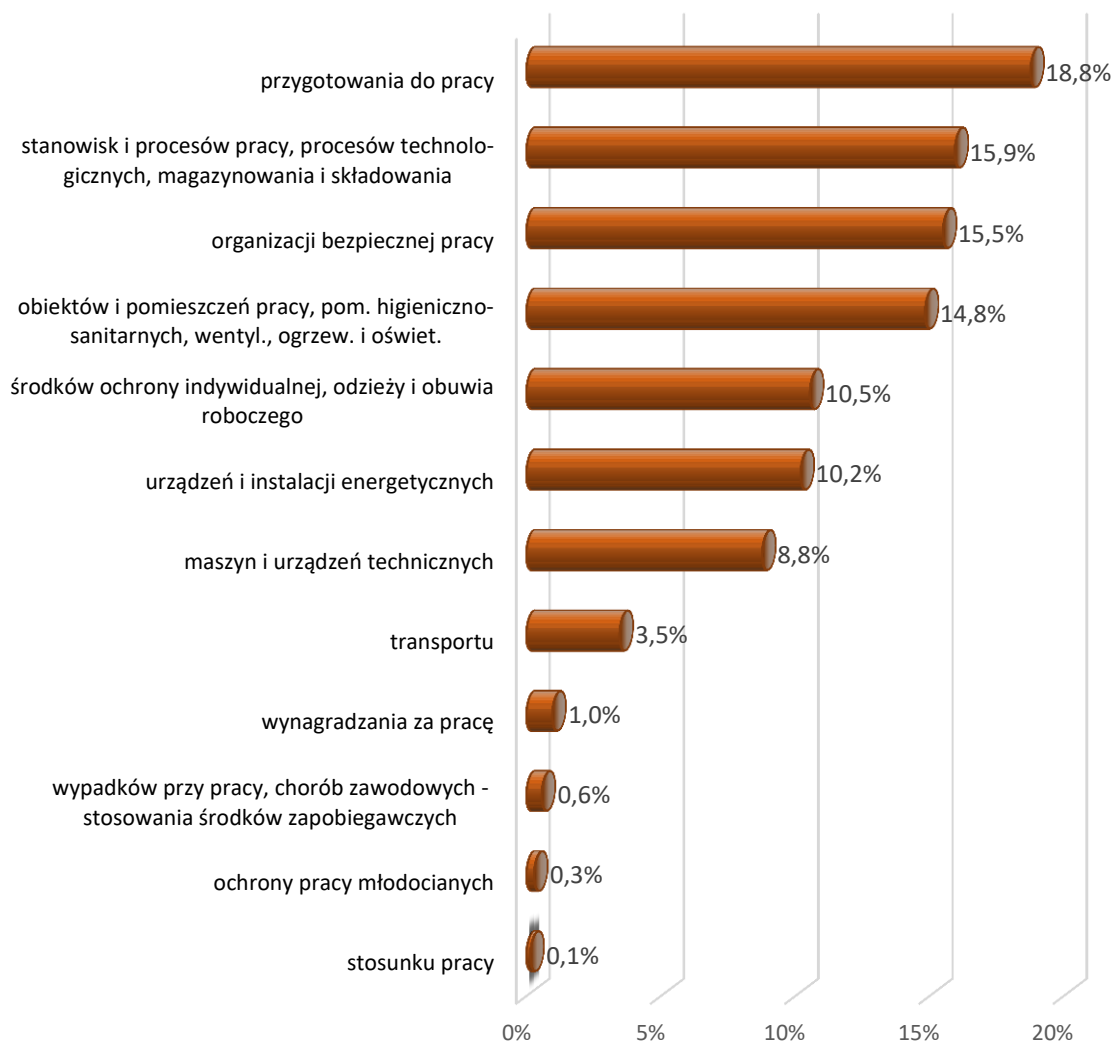
Wydane **decyzje** związane były między innymi z regulowaniem następujących nieprawidłowości (według liczby wydanych decyzji w poszczególnych zagadnieniach):

- **przygotowania pracowników do pracy** – **2.048** decyzji (18,8%), a w tym: brak lub niewłaściwe przeprowadzenie wstępnych i okresowych szkoleń pracowników w dziedzinie bhp, brak lub niewłaściwe przeprowadzenie badań lekarskich wstępnych, kontrolnych i okresowych, brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń mechanicznych.
- **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych, magazynowania i składowania** – **1.740** decyzji (15,9%), a w tym: brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników; brak lub niewłaściwe stosowanie znaków, barw i sygnałów bezpieczeństwa, brak określenia szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania; niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów; brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji magazynowania i składowania,
- **organizacji bezpiecznej pracy** – **1.692** decyzje (15,5%), a w tym: brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnienie w przeprowadzonej ocenie wszystkich czynników środowiska pracy, a także niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą, brak służby bhp lub niepowierzenie zadań służby

bhp, brak środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy,

- **obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz środków ochrony osobistej, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia** - **1619** decyzji (14,8%), a w tym: brak zabezpieczenia lub niewłaściwe oznakowanie miejsc niebezpiecznych; brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy; brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, niewłaściwe lub niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higieniczno-sanitarnych; brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy, brak wyników pomiarów oświetlenia; niewłaściwa wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy i w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.
- **maszyn i urządzeń technicznych** – **957** decyzji (8,8%), a w tym: brak lub niewłaściwe opracowanie instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, brak lub niewłaściwie zainstalowane rusztowania na terenach budów, brak lub niestosowanie właściwych urządzeń ochronnych przy obrabiarkach do metali i drewna,
- **środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego** - **1151** decyzji (10,5%), a w tym: nieustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego na stanowiskach pracy oraz nieprawidłowości dot. wyposażania oraz stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego,
- **urządzeń i instalacji energetycznych** – **1.113** decyzji (10,2%), a w tym: brak badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych; brak badań ochrony przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych,
- **transportu** - **378** decyzji (3,5%), a w tym: niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych na terenie otwartym oraz w obiektach i pomieszczeniach pracy,

Wykres 8. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych decyzji bhp



#### 4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę

Poza decyzjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, wydano także 106 decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla 745 pracowników – 1.709.204 zł z tytułu należnych im świadczeń wynikających ze stosunku pracy (wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia). Większość wydanych decyzji, tj. 51 (48,1%) dotyczyła braku wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz niewypłacenia lub obniżenia wynagrodzenia ekwiwalentu na

niewykorzystany urlop wypoczynkowy (11 decyzji - 10,4%), wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (9 decyzji - 8,5%) a także wynagrodzenia za czas choroby (8 decyzji – 7,5%.

Najwięcej takich decyzji wydano w zakładach zatrudniających:

- do 9 osób – 45 decyzji na kwotę – 223.495 zł (dotyczyło 92 pracowników),
- od 10 do 49 pracowników – 39 decyzji na kwotę – 860.474 zł (dotyczyło 365 pracowników),

- od 50 do 249 osób – 22 decyzje na kwotę – 625.,235 zł (dotyczyła 288 pracowników),

Pod względem rodzajów działalności gospodarczej, najwięcej decyzji placowych wydano w sektorach:

- handel i naprawy – 22 decyzje na kwotę – 422.357zł.
- budownictwo – 21 decyzji na kwotę 146.801zł.
- górnictwo i wydobywanie – 20 decyzji na kwotę – 241,057zł.
- przetwórstwo przemysłowe – 17 decyzji 505.942zł.

- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 8 decyzji na kwotę – 139.050 zł.
- transport, gospodarka magazynowa – 5 decyzji na kwotę 218.144 zł
- edukacja – 4 decyzje na kwotę – 281.036,03 zł.

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **61** decyzji (55,7%) wypłacając **438** pracownikom kwotę – **917.959** zł..

<b>Decyzje wydane</b>	
liczba decyzji wydanych	106
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	747
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	1.709.204
<b>Decyzje zrealizowane</b>	
liczba decyzji zrealizowanych	61
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	438
kwota należności wypłaconych	917.959
<b>Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną</b>	
liczba decyzji	10
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	122
kwota należności	389.450,90

## 5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji.

W związku z niewykonaniem **91** decyzji inspektorzy pracy wydali 28 upomnień. Większość z decyzji objętych upomnieniami, bo 79, czyli 86,8% dotyczyło niewykonania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (pozostałe 12 to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Na skutek wydanych upomnień zostało zrealizowane 65 decyzji (71,4% decyzji objętych upomnieniami) – z czego 63 decyzje dotyczyły obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a 2 decyzje obowiązku wypłaty świadczeń pracowniczych. Zatem czynności przedegzekucyjne w większości przypadków doprowadziły do dobrowolnego wykonania obowiązków wynikających z decyzji organów PIP.

W 4 przypadkach, na skutek niewykonania decyzji mimo upomnienia wszczęto

postępowanie egzekucyjne i zastosowano środki egzekucyjne.

W 2016r. nałożono 10 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 35000 zł.

## 6. Wystąpienia inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **9.540 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **7.448 wniosków**, co stanowi – 78,1% ogólnej liczby wydanych wniosków pokontrolnych. Wśród tych wniosków były i takie, które zobowiązywały pracodawcę do wyliczenia i wypłacenia różnego rodzaju należności przysługujących pracownikom z tytułu stosunku pracy. Realizacja tych wniosków spowodowała wypłacenie pracownikom – do końca okresu sprawozdawczego – należności z w/w tytułów na kwotę – **1.927.976zł**. Dotyczyło to 1.975 pracowników.

Ze względu na liczbę zatrudnionych w kontrolowanych zakładach, najczęściej wniosków skierowano do zakładów o zatrudnieniu:

- do 9 zatrudnionych – 5.681 wniosków (59,5% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2.755 wniosków (28,9%),
- od 50 do 249 osób – 856 wniosków (8,9%),
- 250 i powyżej – 248 wniosków (2,6%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 3.365 (35,3%), przetwórstwo przemysłowe – 1902 (19,9%) oraz budownictwo – 1296 (13,6%).

W sektorze **handel i naprawy** wnioski dotyczyły między innymi następujących problemów:

- stosunku pracy – 1.200 wniosków (35,7%),
- przygotowania do pracy – 711 wniosków (21,1%),
- czasu pracy – 543 wnioski (16,5%),

- wynagrodzenia za pracę – 211 wniosków (6,3%),
- legalności zatrudnienia – 243 wnioski (7,2%).

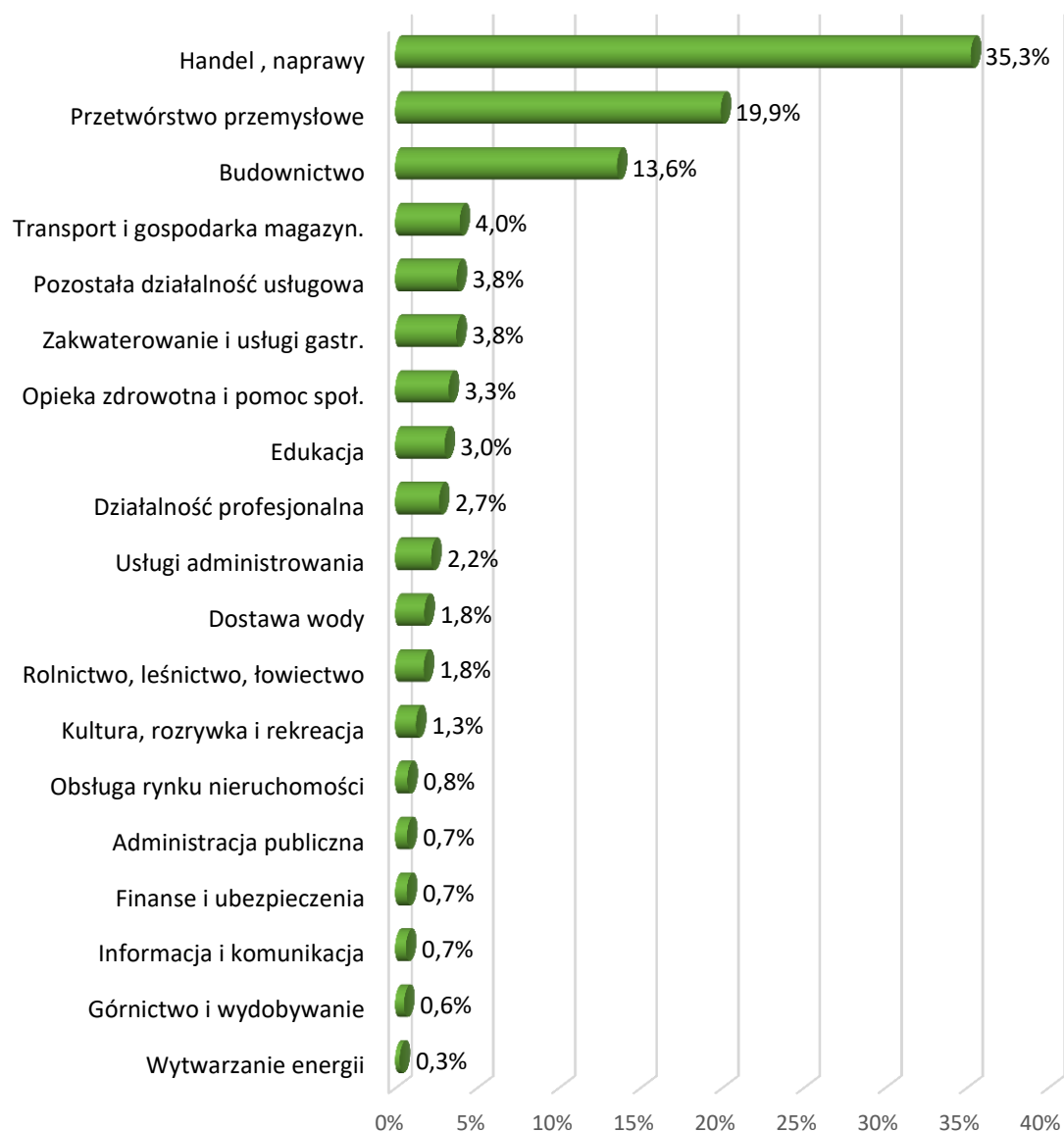
W sektorze **przetwórstwo przemysłowe** wnioski dotyczyły między innymi następujących zagadnień:

- stosunku pracy – 612 wniosków (32,2%),
- przygotowania do pracy – 357 wniosków (18,8%),
- czasu pracy – 277 wniosków (14,6%),
- wynagrodzenia za pracę – 151 wniosków (7,9%),
- legalności zatrudnienia – 126 wniosków (6,6%).

W sektorze **budownictwo** wnioski dotyczyły następującej problematyki:

- stosunku pracy – 434 wnioski (33,5%),
- przygotowania do pracy – 283 wnioski (21,8%),
- czasu pracy – 169 wniosków (13%),
- legalności zatrudnienia – 110 wniosków (8,5%).
- wynagrodzenia za pracę – 94 wnioski (7,2%),

Wykres 9. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.



Najwięcej nieprawidłowości regulowanych poprzez skierowanie wniosków pokontrolnych dotyczyło między innymi:

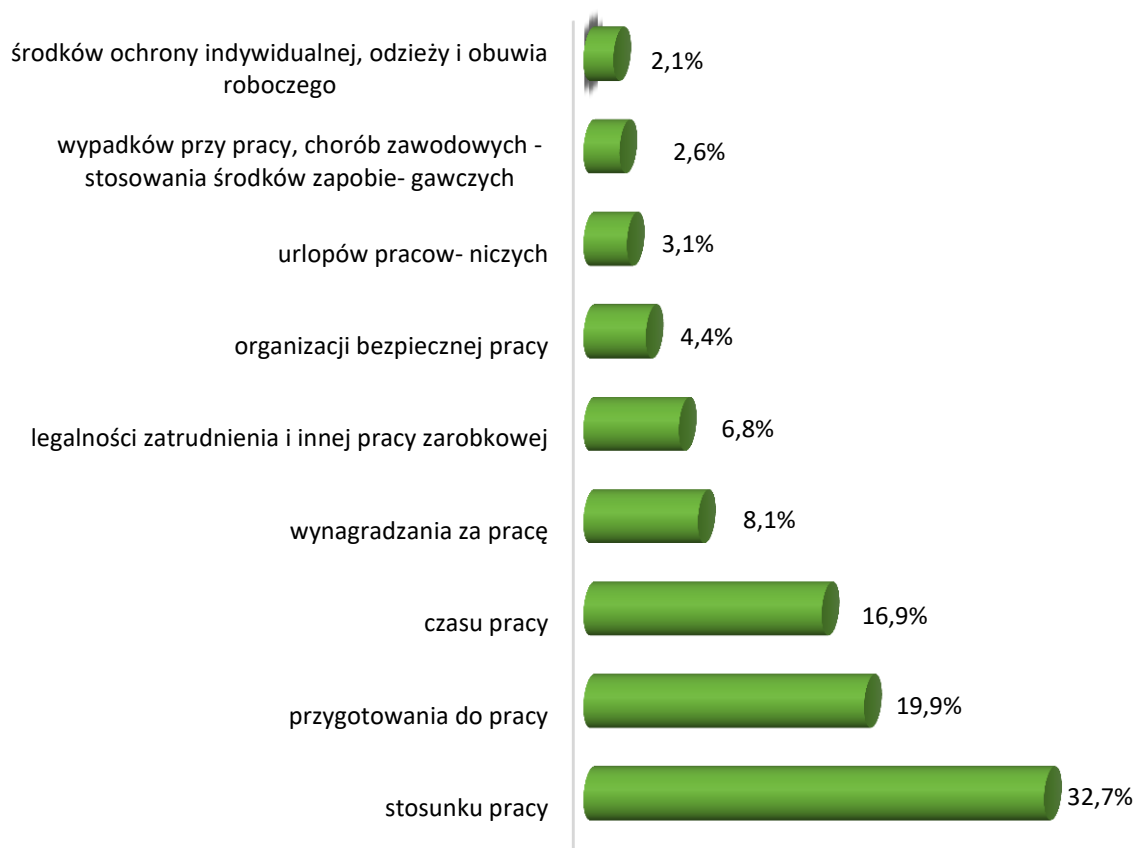
- **stosunku pracy** – **3.121** wniosków (32,7%), a w tym: nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych, brak w aktach osobowych informacji o warunkach zatrudnienia, nieprawidłowości w zapisach świadectw pracy, nieprawidłowości w sporządzaniu umów o pracę, nieprawidłowo opracowane

regulaminy pracy, niedostępnie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,

- **przygotowania do pracy** – **1.902** wnioski (19,9%), a w tym: brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne, kontrolne i okresowe, niewłaściwie przeprowadzone szkolenia pracowników w zakresie bhp,
- **realizacji przepisów o czasie pracy** – **1.615** wniosków (16,9%), a w tym:

- nieokreślenia w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy obowiązujących systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy lub okresów rozliczeniowych; nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy; nieustalania w umowie o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych,
- **wynagrodzenia za pracę** i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy – **776** wniosków (8,1%), a w tym: niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę; niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
  - **legalności zatrudnienia** – **647** wniosków (6,8%) i innej pracy zarobkowej, a w tym: nieterminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej, nieopłacania składek na Fundusz Pracy w przewidzianym przepisami terminie,
  - **urlopów pracowniczych** – **295** wniosków (3,1%), w tym: nieprawidłowości w zakresie dzielenia urlopów, nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w przewidzianym terminie, nieprawidłowości w ustalaniu planów urlopów wypoczynkowych.

Wykres 10. Zakres przedmiotowy najczęściej wydawanych wniosków



## 7. Polecenia

Na mocy znowelizowanej – z dniem 8 sierpnia 2011r. – ustawy o PIP, inspektorzy pracy uzyskali uprawnienie do wydawania kontrolowanym podmiotom ustnych poleceń dotyczących nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali **529** poleceń, które dotyczyły **3.063** pracowników. Polecenia dotyczyły w większości zagadnień związanych ze stosunkiem pracy – 318 poleceń (60,1%), wynagrodzeń i innych należności pracowniczych – 112 poleceń (21,2%), zrealizowanych w całości na łączną kwotę – **367.408,45** zł. (dotyczyło **566** pracowników), legalności zatrudnienia – 43 poleceń (8,1%). Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

## 8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy – **2.370** nieprawidłowości zakwalifikowali, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko

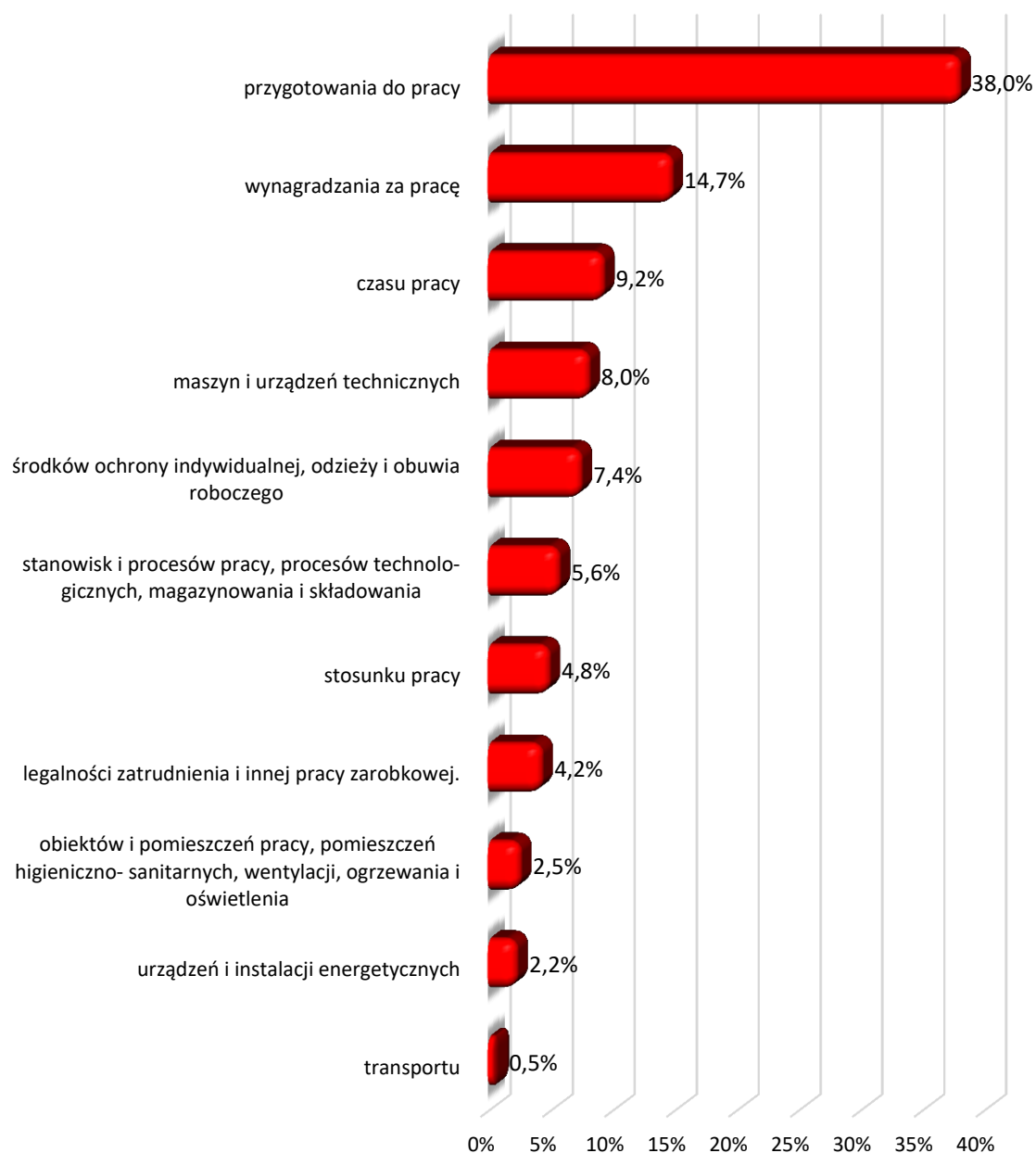
prawom pracownika stwierdzono w przedmiocie:

- przygotowania do pracy – **900** (38% ogółu),
- wynagrodzenia za prace – **349** (14,7% ogółu),
- czasu pracy – **218** (9,2% ogółu),
- maszyn i urządzeń technicznych – **190** (8% ogółu),
- środków ochrony indywidualnej – **175** (7,4% ogółu),
- stanowisk i procesów pracy – **133** (5,6% ogółu),
- stosunku pracy – **114** (4,8% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – **100** (4,2% ogółu),

Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z **art. 281** kodeksu pracy – **321** wykroczeń (13,5% ogółu),
- z **art. 282** kodeksu pracy – **382** wykroczenia (16,1% ogółu),
- z **art. 283** kodeksu pracy – **1537** wykroczeń (64,9% ogółu),
- z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 96 wykroczeń (4% ogółu),
- z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (art.12a) – **3** wykroczenia.

**Wykres 11. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika**



W stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki:

- nałożyli **475 mandatów** karnych, gdzie łączna kwota grzywnien wynosiła **593.450 zł**. Mandatami ukarani byli w przeważającej większości pracodawcy (347 mandatów – 73%), a następnie osoby kierujące



pracownikami (56 mandatów – 11,8%), osoby działające w imieniu pracodawcy (38 mandatów – 8%), przedsiębiorcy niebędący pracodawcami (28 mandatów – 5,8%), osoby działające w imieniu przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą (2 mandaty - 0,4%). Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (294 mandaty – 61,9%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (123 mandaty – 25,9%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (44 mandaty - 9,2%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (14 mandatów - 2,9%),

- wydali **328 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (310), pouczeń (18). Środki wychowawcze dotyczyły między innymi: pracodawców – 222 (tj. 67,7% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – 43 (tj. 13,1% ogółu), osób zarejestrowanych w Urzędach Pracy jako osoby bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – 32 (tj. 9,75% ogółu), osób kierujących pracą innych osób – 23 (tj. 7% ogółu).
- skierowano także do sądów **74 wnioski** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. Wnioski o ukaranie w większości kierowane były przeciwko pracodawcom – 58 wniosków do sądu (78,4% ogółu). Pozostałe wnioski o ukaranie były kierowane przeciwko osobom działającym w imieniu pracodawcy – 13 wniosków (17,5% ogółu) i osobom kierującym pracą innych osób u pracodawcy – 3 wnioski (4% ogółu). Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

Do zakończenia okresu sprawozdawczego sądy wydały 69 wyroków, w tym:

- 58 wyroków nakazowych,
- 11 wyroków w postępowaniu zwyczajnym.

Na podstawie 58 wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń wymierzono 57 kar

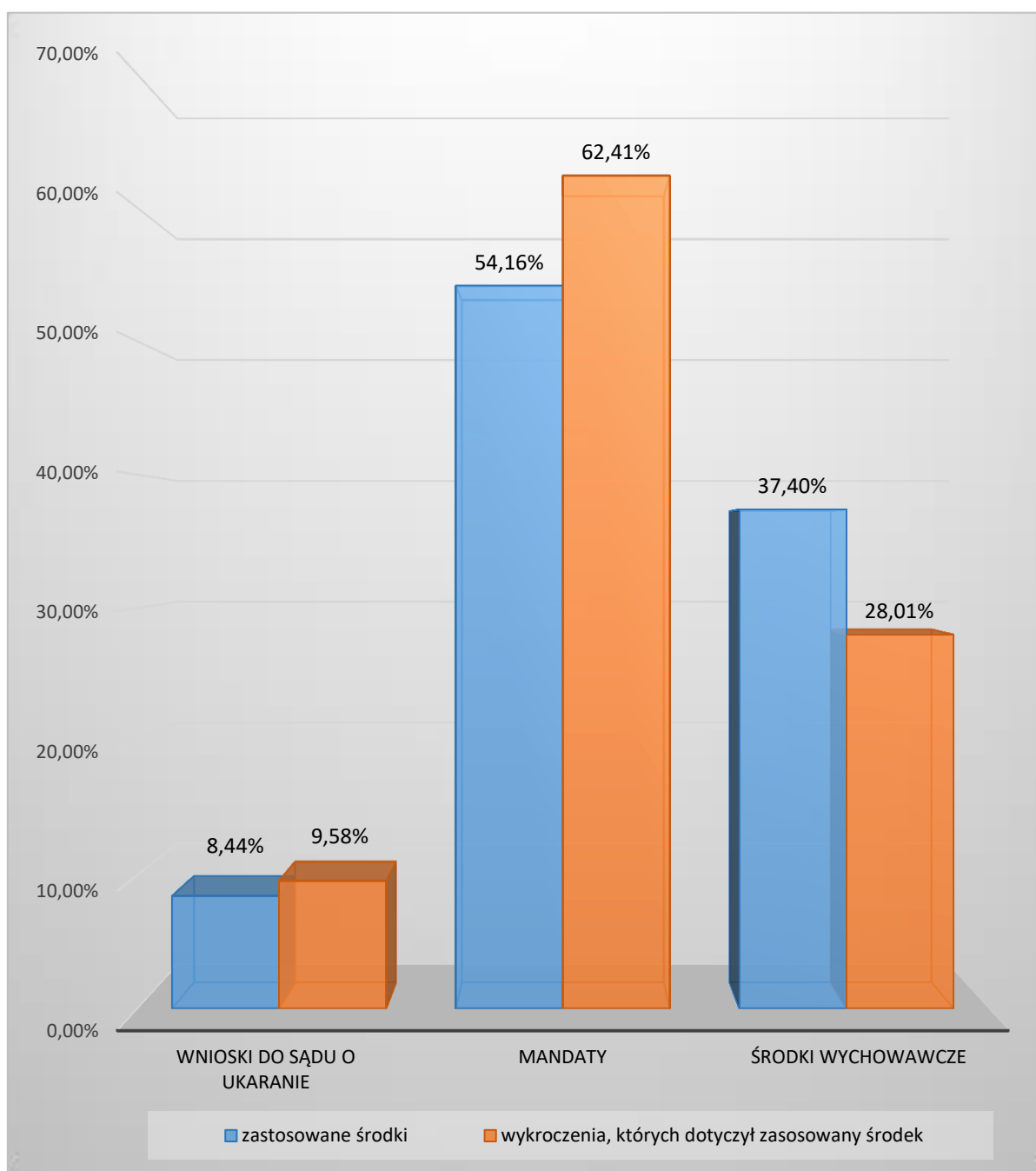
grzywien w łącznej kwocie 156.500 zł. Średnia kwota tych grzywien w stosunku do roku 2015 zwiększyła się o 605 zł.

Na podstawie 9 wyroków w postępowaniu zwyczajnym w I instancji, obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie 30.000 zł. Ponadto w jednym przypadku sąd odstąpił od wymierzenia obwinionemu kary i również w pojedynczym umorzył postępowanie w sprawie.

Najniższa kara grzywny, we wszystkich wydanych wyrokach, wynosiła 500 zł, a najwyższa 7.000 zł.

W odniesieniu do wniosków o ukaranie, wniesiono ogółem 15 środków odwoławczych, w tym 8 wniesionych zostało przez inspektorów pracy, a 7 przez obwinionych.

Wykres 12. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.



## 9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

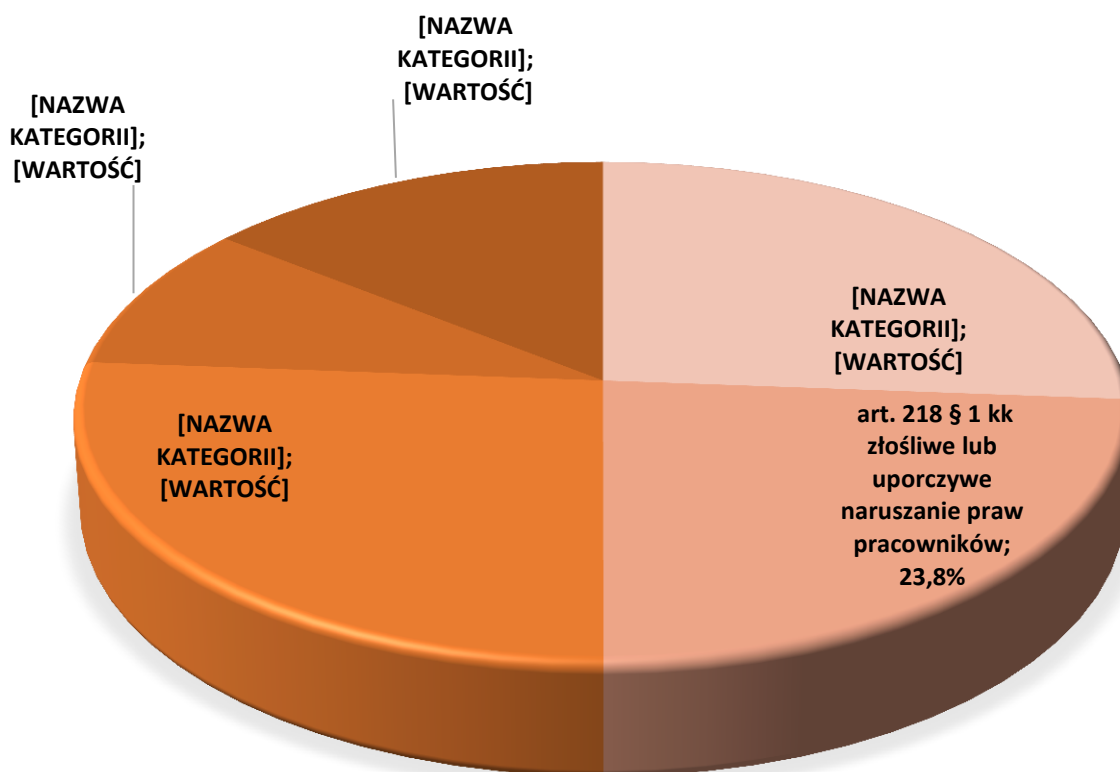
W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym – skierowano do organów prokuratury **35 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia

przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania przepisów ustawodawstwa pracy przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

W 35 skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na naruszeniu następujących przepisów:

- 7 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 4 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk i art. 225 § 2 kk;
- 12 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 220 i 160 kk;
- 4 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 63 ust. 1 pkt.1 ustawy o dozorze technicznym;
- 3 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 218 § 1a kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 218 § 1a i § 3 kk
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 kk

**Wykres 13. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.**



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w **29** sprawach (82,8% wniesionych), przy czym:

- w 3 sprawach prokuratura wydała postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania. We wszystkich przypadkach

złożone zostały zażalenia na postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania, z których 2 prokuratura uwzględniła we własnym zakresie, 1 nieuwzględniono a Sąd nie rozstrzygnął jeszcze jednego zażalenia,

- w 1 sprawie postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zostało złożone zażalenie na postanowienie o umorzeniu postępowania, które zostało uwzględnione przez prokuratora,
- w 9 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez prokuratorów aktów oskarżenia, przy czym w 2 sprawach sądy wydały wyroki skazujące, orzeczono:
  - karę grzywny – 280 stawek dziennych, po 20 zł każda,
  - karę grzywny – 150 stawek dziennych, po 50 zł każda,
 Ponadto w 2 sprawach skierowane zostały do sądu wnioski o warunkowe umorzenie postępowania. Pozostałe sprawy są w toku.

## 10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy skierowali do sądów **8** powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz **7** pracowników. Spośród tych osób - 2 świadczyły pracę na podstawie umowy zlecenia, 2 na podstawie innej umowy cywilno-prawnej, 3 świadczyły pracę bez żadnej umowy.

Dotychczas rozstrzygnięcie nastąpiło w 2 sprawach. W obu przypadkach Sąd umorzył postępowanie w związku z zawarciem ugody. Pozostałe sprawy są w toku.

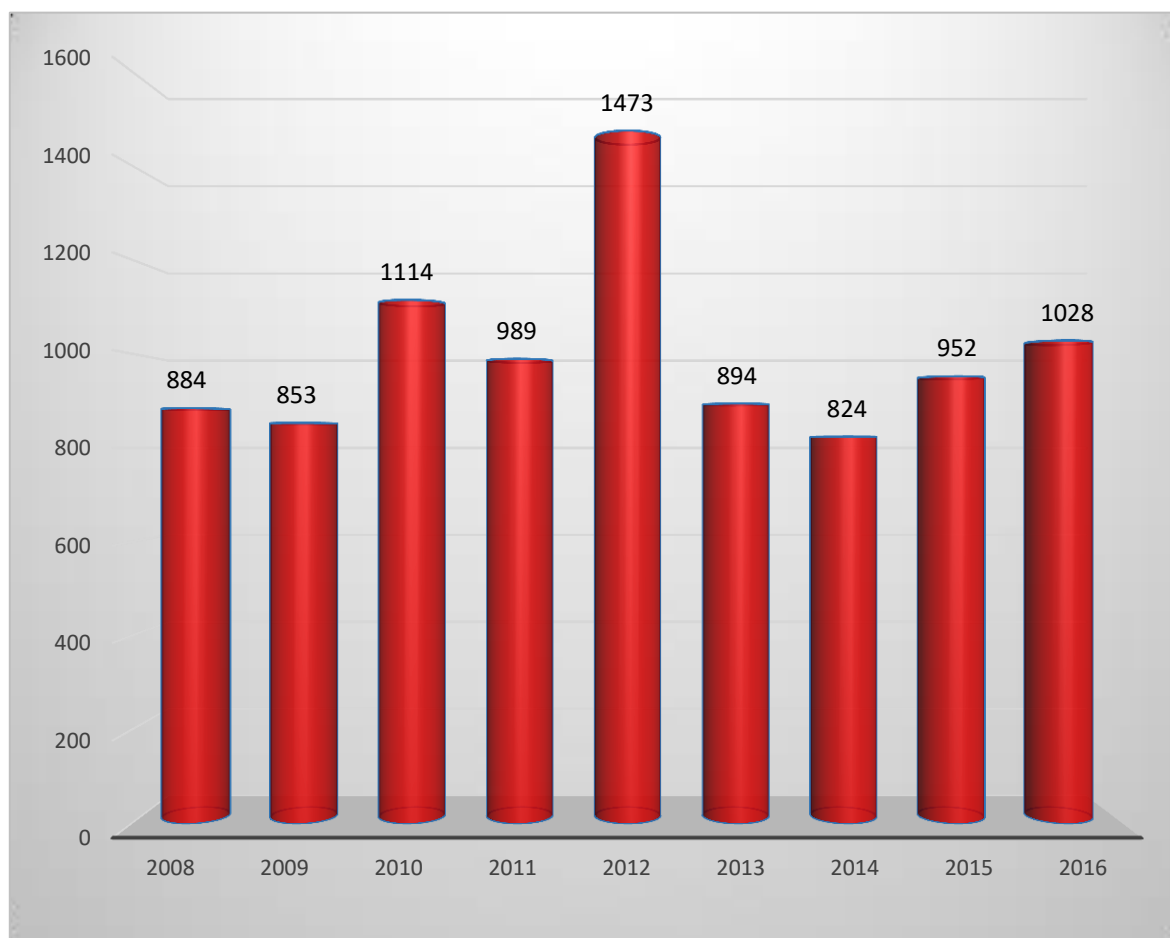
## 11. Skargi i wnioski.

W **2016** roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wniesiono **1027** skarg. Porównując z rokiem ubiegłym - 2015, nastąpił wzrost wniesionych skarg o 8%.

Wśród podmiotów wnoszących skargę największą grupę stanowili byli pracownicy, którzy wnieśli 31,3% skarg oraz aktualnie zatrudnieni pracownicy (20,2% skarg). Anonimowo wniesionych zostało 8,2% skarg.

Szczegółową strukturę podmiotów wnoszących skargi przedstawia wykres nr 15.

Wykres 14. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2016).



W złożonych skargach zawartych było **1.898** zarzutów dotyczących różnej problematyki. I tak:

Największą grupę zarzutów, bo **730** (38,4% ogólnej liczby zarzutów), stanowiły problemy dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Dotyczyły one w głównej mierze niewypłacenia wynagrodzeń za pracę, niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych lub dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Kolejną grupę zarzutów stanowiły zagadnienia dotyczące stosunku pracy. Odnotowano **474** tego rodzaju zarzutów (25% ogólnej liczby zarzutów). Pozostałe

nieprawidłowości dotyczyły niewydawania lub nieterminowego wydania przez pracodawców świadectw pracy oraz nieprawidłowości w ich treści, a także rozwiązywania umów o pracę za wypowiedzeniem.

W następnej kolejności odnotowano zarzuty związane z problematyką przestrzegania przepisów o czasie pracy. Tego rodzaju zarzutów było **176** (9,3% ogólnej liczby zarzutów). Dotyczyły one: zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprowadzenia lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników z naruszeniem przepisów o odpoczynku 11 – godzinnym, nieprawidłowego ustalenia tygodniowego wymiaru czasu pracy

w przyjętym okresie rozliczeniowym, zatrudniania pracowników powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym.

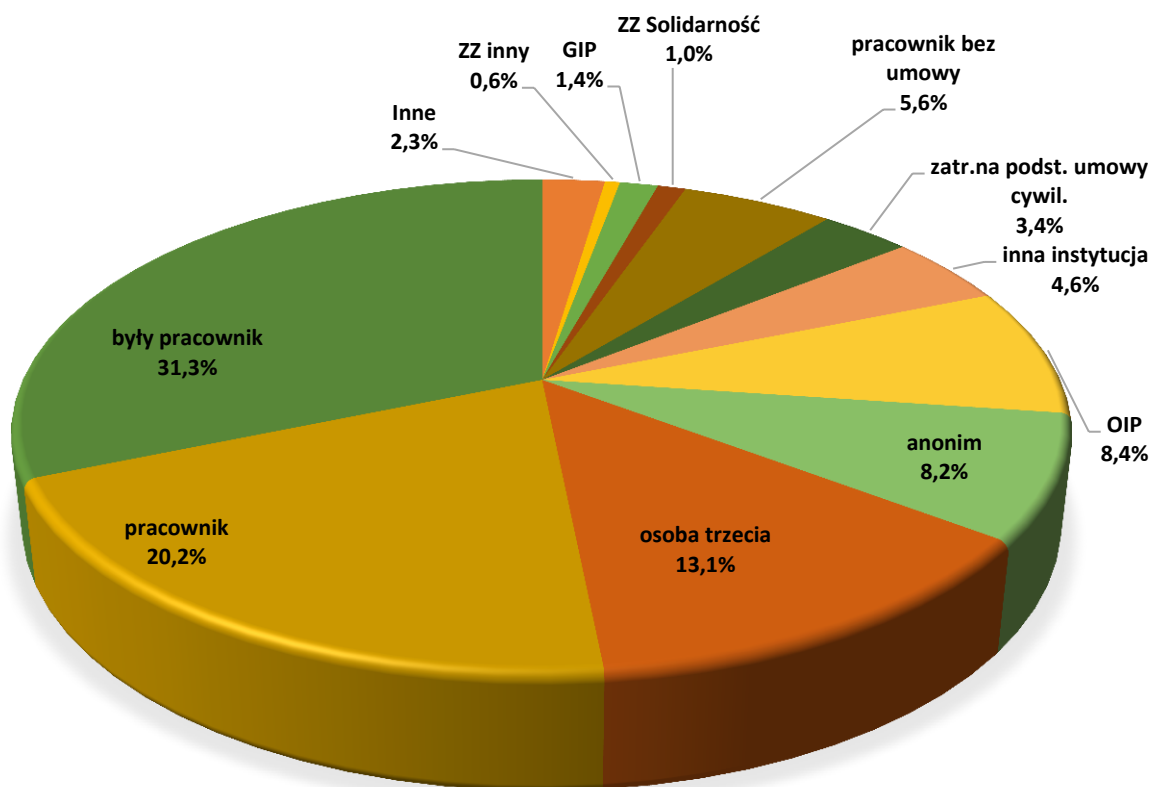
W zakresie przygotowania do pracy wniesiono **95** zarzutów (5% ogółu zarzutów). Skarżący głównie podnosili brak szkoleń wstępnych z zakresu bhp – instruktażu ogólnego i stanowiskowego oraz brak wstępnych badań lekarskich.

W okresie sprawozdawczym odnotowanych zostało również **85** zarzutów dotyczących legalności zatrudnienia (4,8% ogólnej liczby zarzutów zawartych w skargach). Najwięcej

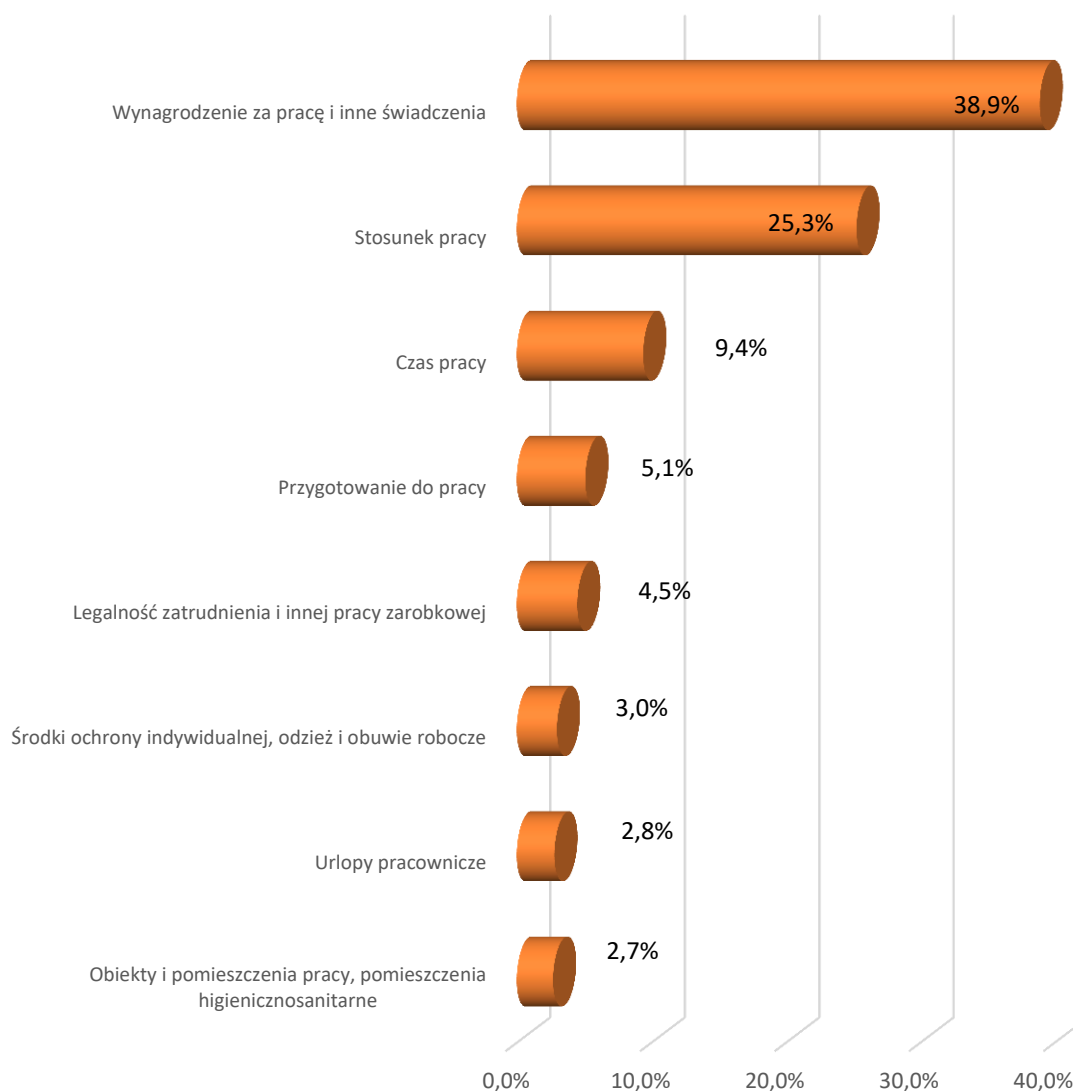
zarzutów w tej grupie dotyczyło niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego osoby zatrudnionej.

Wśród wszystkich rozpatrzonych zarzutów zawartych w skargach, zasadnych okazało się 684, tj. 36% ogólnej liczby zarzutów.

Wykres 15. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 16. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



## 12. Porady prawne i techniczne

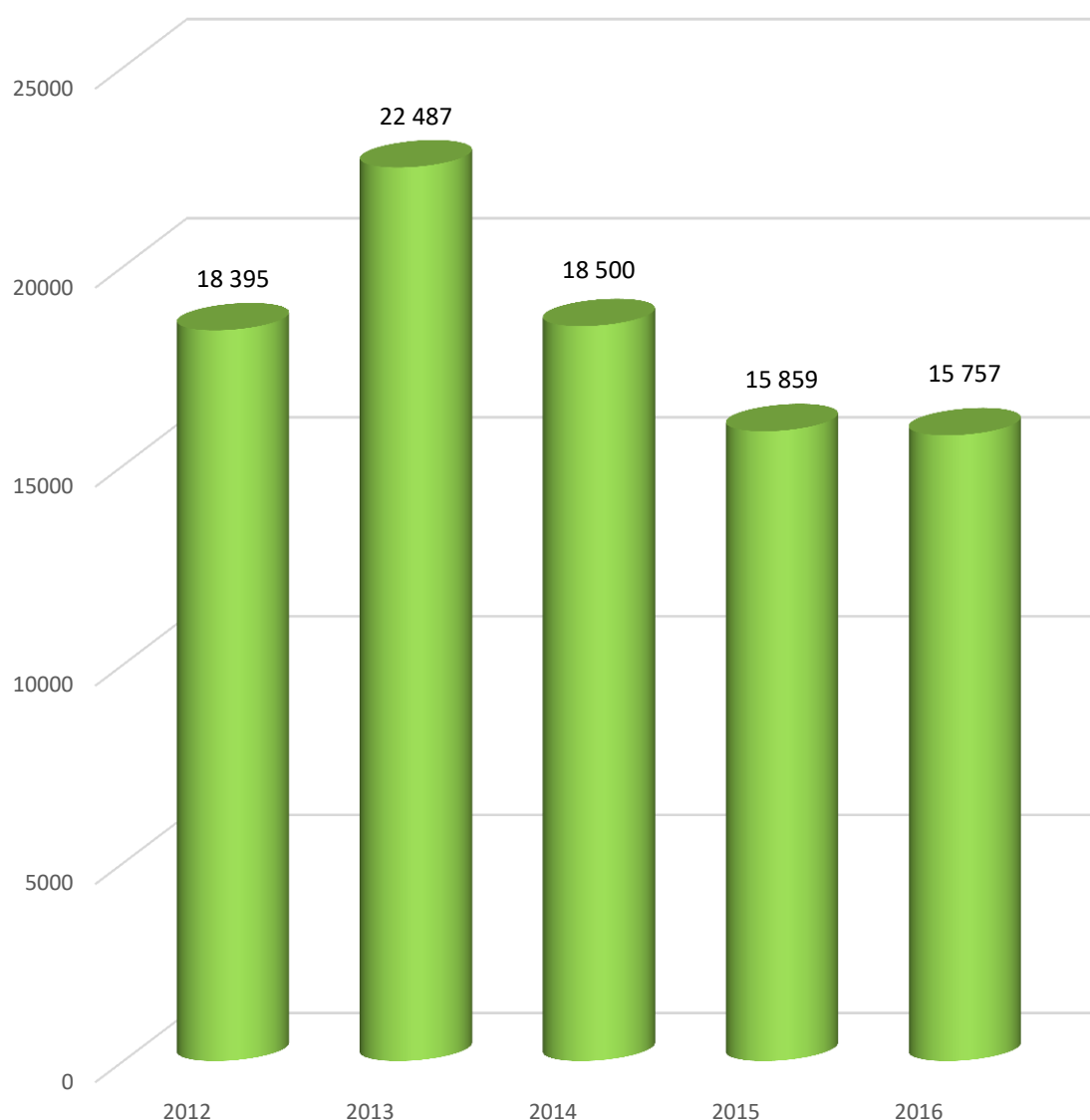
W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili zainteresowanym łącznie – **28.921** porad, w tym: **20.213** porad prawnych (69,9%), **7.940** porad technicznych (27,4%) i **768** porad z zakresu legalności zatrudnienia (2,7%), przy czym:

– w **siedzibie Okręgu** udzielono łącznie **15.754** porady (54,5% ogólnej liczby

udzielonych porad), w tym: **14.102** porady prawne i **1.655** porad technicznych.

– w **czasie kontroli** inspektorzy pracy udzielili łącznie – **13.164** porady (45,5% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: **6.285** porad technicznych, **6.111** porad prawnych oraz **768** porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Wykres 17. Liczba udzielonych porad w siedzibie OIP.



Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego korzystali:

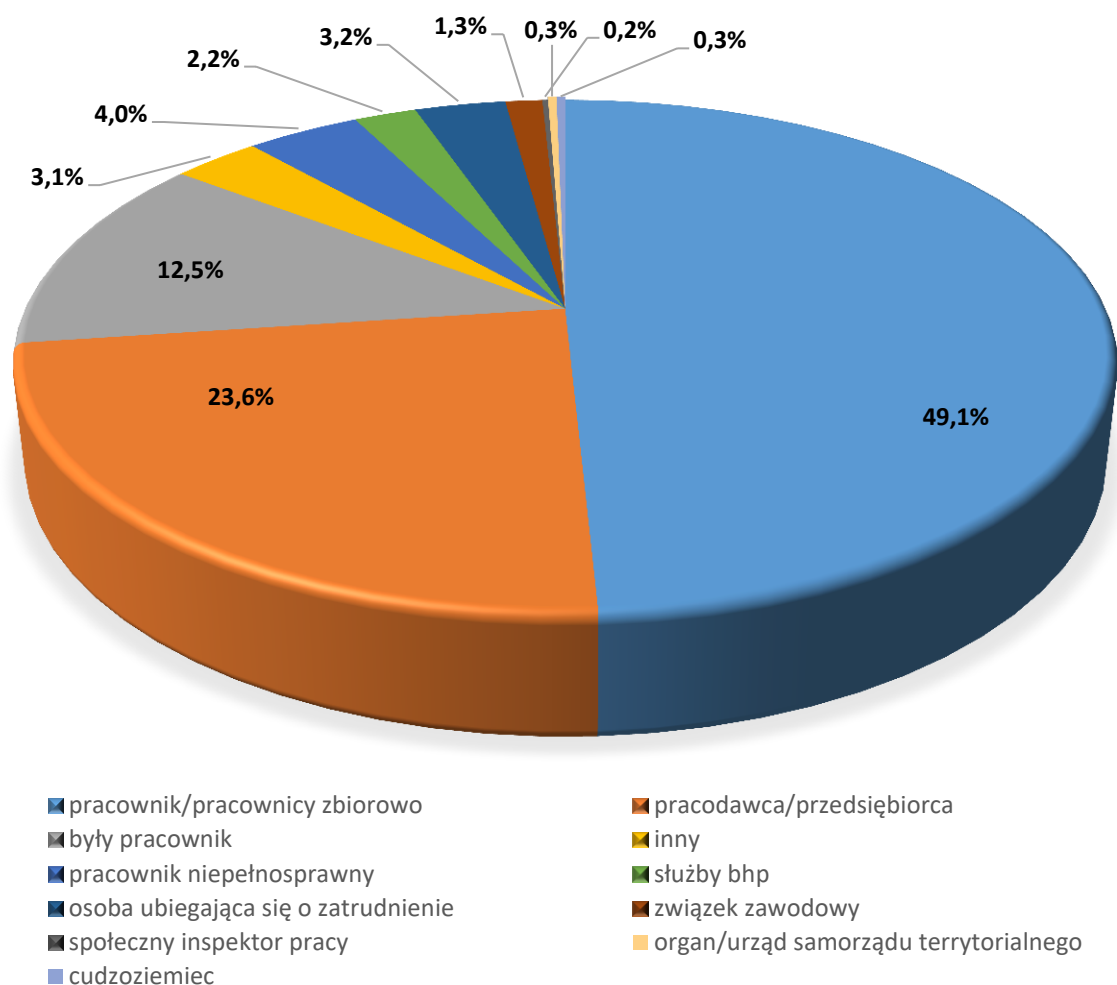
- pracownicy – 49,1% porad,
- pracodawcy/przedsiębiorcy – 23,6% porad,
- byli pracownicy – 12,5% porad,
- osoby niepełnosprawne – 4% porad,

– służba BHP – 2,2% porad.

Z poradnictwa prawnego korzystały także takie podmioty, jak: związki zawodowe, społeczni inspektorzy pracy, organy samorządu terytorialnego, organy państwowe, rolnicy indywidualni, cudzoziemcy.

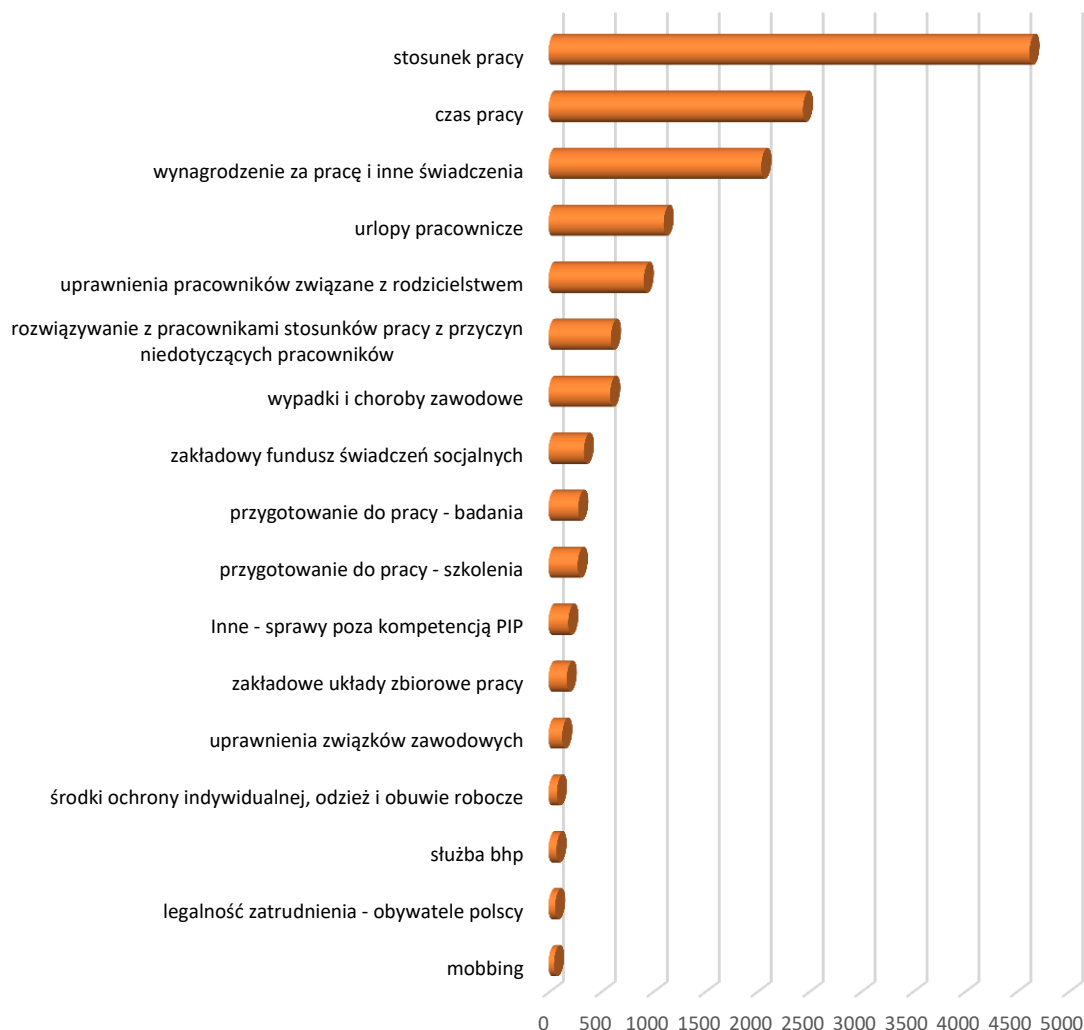


Wykres 18. Podmioty zgłaszające się po porady.



Tematem zadawanych pytań przez pozostałe podmioty były głównie zagadnienia związane: ze stosunkiem pracy (29,4%), z czasem pracy (15,5%), z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami (13%), z urlopami pracowniczymi (7%), z uprawnieniami pracowniczymi związanych z rodzicielstwem (5,8%).

Wykres 19. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.



Poprzez poradnictwo prawne, Państwowa Inspekcja Pracy pełni bardzo ważną społeczną funkcję. W wielu przypadkach uświadamianie osobom przysługujących im praw, wdrażanie procedur kontrolnych po przyjęciu skarg, pomoc w dochodzeniu roszczeń przed sądami pracy, umożliwia wyegzekwowanie należnych praw i świadczeń. Również z racji posiadania przez PIP uprawnień nadzorczych w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, wątpliwości z nich wynikające najchętniej są wyjaśniane przez pracodawców właśnie w PIP.

### 13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych kontroli u danych pracodawców rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **6 wniosków** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Skierowanie każdego wniosku wynikało z faktu stwierdzenia w danym przedsiębiorstwie – w czasie dwóch kolejnych kontroli – rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **III.**

---

## **BEZPIECZENSTWO**

### **I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY**



## 1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Bardzo ważnym elementem działalności PIP w obszarze bezpieczeństwa pracy jest badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, a także kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. Szczególną uwagę inspektorzy pracy zwracali na problematykę oceny ryzyka zawodowego – podstawowego elementu systemowego zarządzania bezpieczeństwem w miejscu pracy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny **39** zdarzeń wypadkowych, w tym **38** wypadków przy pracy oraz **1** zdarzenie potencjalnie wypadkowe. W wypadkach tych poszkodowanych zostało **40** osób, w tym **10** ze skutkiem śmiertelnym, a **17** osób doznało ciężkiego uszkodzenia ciała. Odnotowano 3 wypadki zbiorowe, w których poszkodowanych było 6 osób, w tym: **1** ze skutkiem ciężkim, a **5** osób doznało lekkich obrażeń ciała.

Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2016 w stosunku do roku 2015 nastąpiło **zwiększenie**:

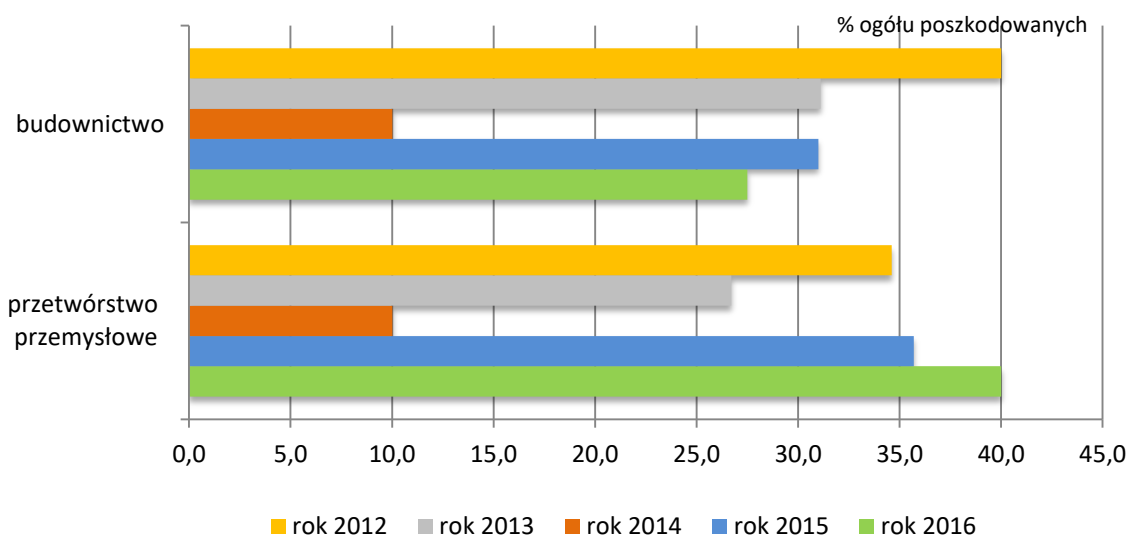
- liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych o 4, czyli o 11,8% (2015 - 34, 2016 – 38),

- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych – o 1, czyli o 11,1% (2015 – 9, 2016 – 10),

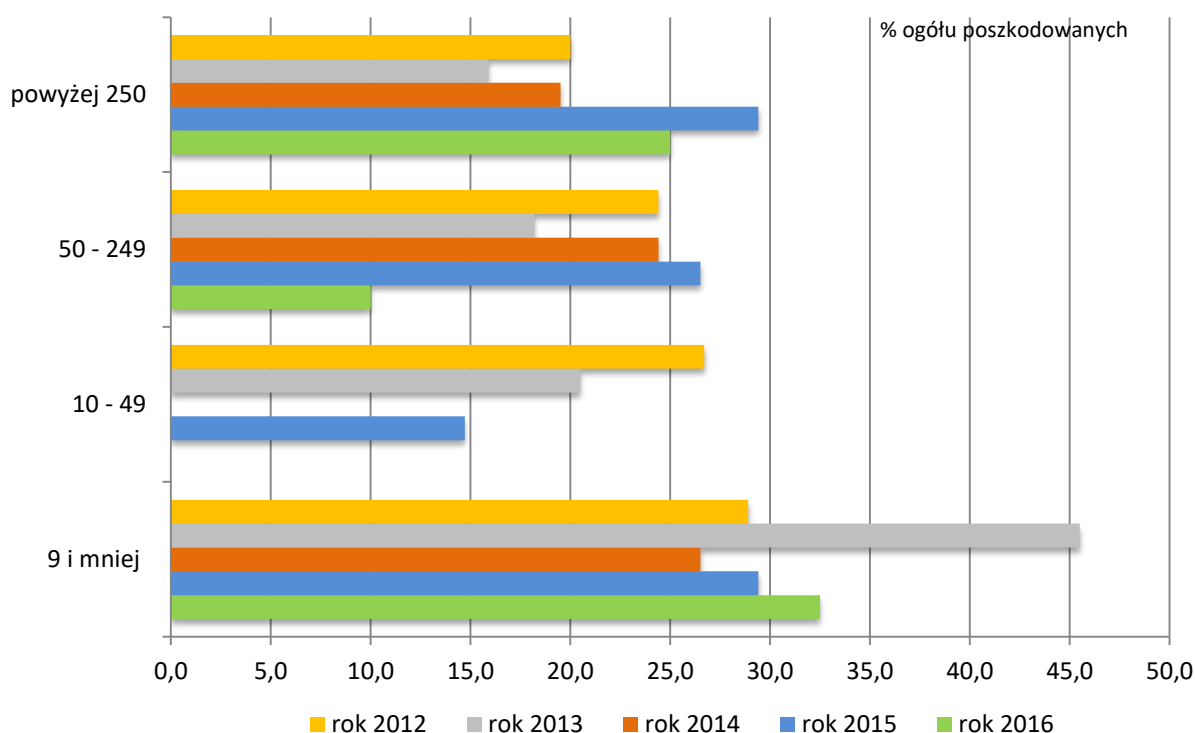
W roku 2016 nastąpiło **zmniejszenie** w stosunku do roku 2015:

- liczby osób poszkodowanych w wypadkach ogółem – o 2, czyli o 4,8% (2015 – 42, 2016 – 40),
- liczby poszkodowanych w wypadkach skutkujących ciężkimi uszkodzeniami ciała – o 2, czyli o 10,5% (2015 – 19, 2016 – 17).
- liczby wypadków zbiorowych – o 2, czyli o 40% (2015 – 5, 2016 – 3),
- liczby poszkodowanych w wypadkach zbiorowych o 7, czyli o 53,8% (2015 – 13, 2016 – 6),
- liczba poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym w wypadkach zbiorowych o 2, czyli o 100% (2015 - 2, 2016 - 0).
- liczby poszkodowanych z ciężkimi uszkodzeniami ciała w wypadkach zbiorowych o 4, czyli 80% (2015 - 5, 2016 - 1).

Wykres 20. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.



Wykres 21. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.



W ogólnej liczbie zbadanych wypadków przy pracy największy udział miały następujące sekcje gospodarki narodowej:

- przetwórstwo przemysłowe – 16 poszkodowanych – 40%, w tym 4 osoby zmarły, a 8 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 11 poszkodowanych – 27,5%, w tym: 3 osoby poniosły śmierć, a 3 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

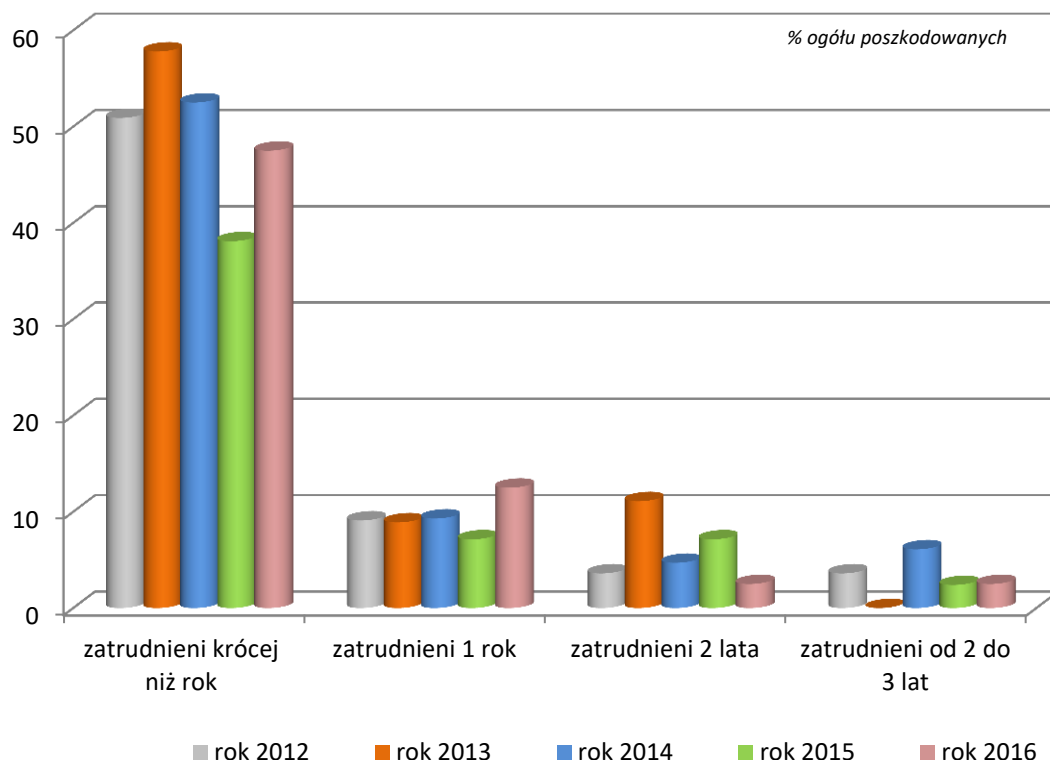
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 13 wypadków (34,2%), gdzie śmierć poniosły 3 osoby, a 6 doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 13 wypadków (34,2%), w których śmierć poniosły 4 osoby, a 4 doznały ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 8 wypadków (21,1%), gdzie 1 osoba poniosła śmierć, a 5 doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 4 wypadki (10,5%), w których 2 osoby poniosły śmierć, a 2 doznały ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu. Zatrudnieni do 1 roku stanowili największą grupę poszkodowanych (47,5%), kolejna grupa to osoby pracujące 1 rok (12,5%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy (35,0%) miały osoby w wieku 30-39 lat oraz osoby w wieku 40-49 lat (27,5%).

Wykres 22. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadziły do zaistnienia wypadków przy pracy były:

- utrata kontroli nad maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem – 30,0% poszkodowanych,
- uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego – 27,5% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- obsługiwanie maszyn – 40,0% poszkodowanych,
- prac narzędziami ręcznymi – 25,0% poszkodowanych,
- operowania przedmiotami – 10,0% poszkodowanych.

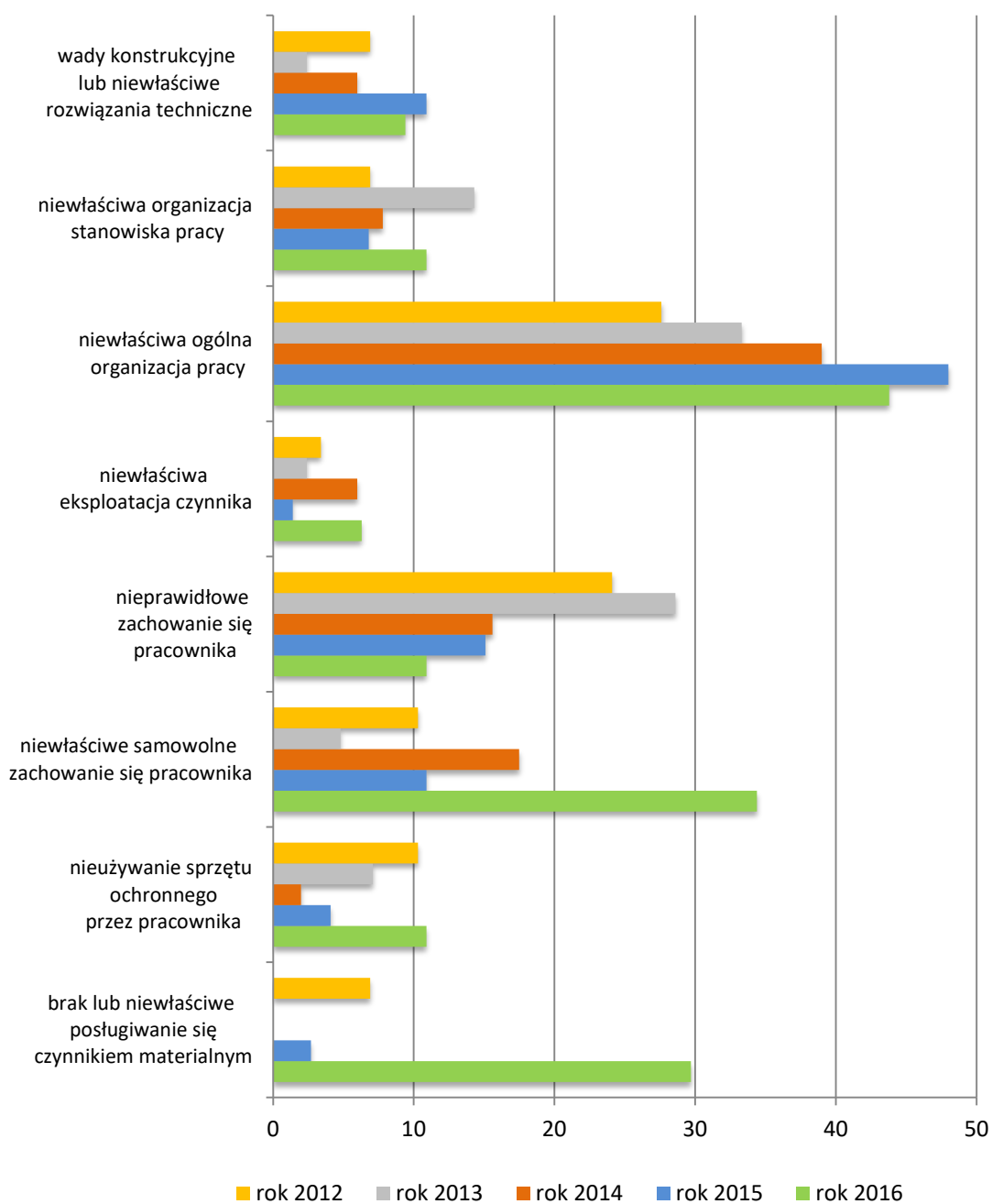
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) – dotyczyły 30,0% poszkodowanych,
- złamania kości – dotyczyły 20,0% poszkodowanych,
- rany i powierzchowne urazy – dotyczyły 15,0% poszkodowanych,
- urazy wewnętrzne - dotyczyły 15,0% poszkodowanych.

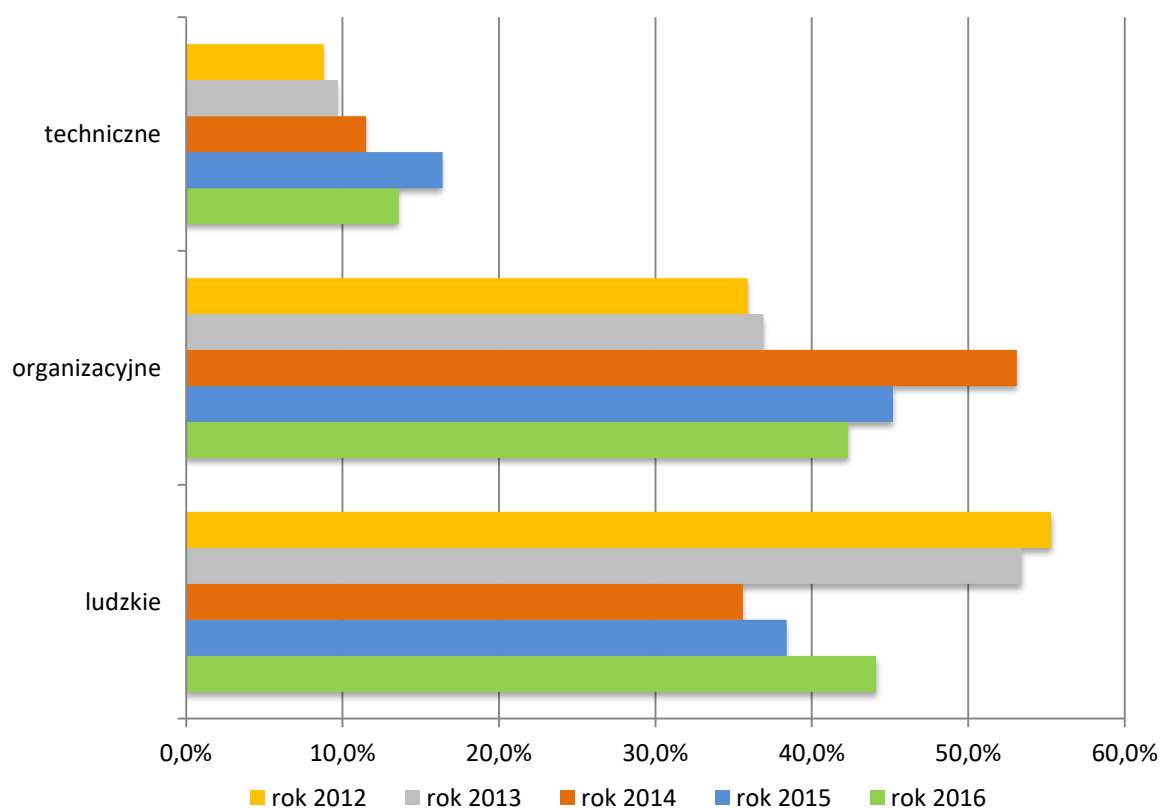
Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- kończyny górne – 30,0% poszkodowanych,
- głowa – 20,0% poszkodowanych,
- całe ciało i jego różne części – 15,0% poszkodowanych,
- tułów i organy wewnętrzne – 12,5% poszkodowanych,
- kończyny dolne – 12,5% poszkodowanych.

Wykres 23. Struktura przyczyn wypadków śmiertelnych (w %).



Wykres 24. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi T.O.L.).



Wśród przyczyn wypadków przy pracy, zgłoszonych do inspekcji pracy i zbadanych, należy wymienić:

- czynnik ludzki – 94 przyczyny (44,1%), a więc: nieprawidłowe zachowanie pracownika, niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika, brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika, nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika,
- czynnik organizacyjny – 90 przyczyn (42,3%), a więc: niewłaściwa ogólna organizacja pracy, niewłaściwa organizacja stanowiska pracy, brak nadzoru, brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego, tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

- przyczyny techniczne – 29 przyczyn (13,6%), a więc: wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne czynnika materialnego, niewłaściwy stan czynnika materialnego, brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające.

Po zbadaniu okoliczności i przyczyn zgłoszonych wypadków przy pracy – w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobieżenia powstawaniu ich w przyszłej działalności zakładów – inspektorzy pracy wydali: **66** decyzji, w tym 50 na piśmie i 16 decyzji ustnych, w tym 11 decyzji wstrzymania prac i 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **65** wniosków pokontrolnych,



celem uregulowania innych nieprawidłowości stwierdzonych podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 54 decyzje (81,8%) oraz 53 wnioski pokontrolne (81,5%).

W wyniku realizacji wymienionych wyżej środków prawnych poprawa warunków pracy nastąpiła dla **349** pracowników (likwidacja zagrożeń wypadkowych).

W stosunku do **25** osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, zastosowano mandaty karne na łączną kwotę **38.700** zł., a także zastosowano 2 środki wychowawcze. W 2 przypadkach skierowano do ZUS wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. W jednym przypadku skierowano do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wszczęte zostało postępowanie, sprawa w sądzie - w toku.

Zagadnienia wypadkowości przy pracy na terenie województwa świętokrzyskiego były przedmiotem licznych działań prewencyjno-promocyjnych. Powyższe działania wyrażały się przede wszystkim:

- w przekazaniu pism profilaktycznych do 631 adresatów. Ich treścią były, oparte na wynikach przeprowadzonych kontroli, informacje o okolicznościach i przyczynach zaistniałych wypadków przy pracy, popełnianych nieprawidłowościach, które doprowadziły do zdarzeń wypadkowych. Wszystko po to, aby w zakładach prowadzących zbliżoną działalność produkcyjną, czy usługową uniknąć podobnych zdarzeń wypadkowych. Tego rodzaju pisma przekazywane były także do organizacji związkowych i stowarzyszeń pracodawców,
- w udzieleniu 592 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji zdarzenia urazowego, udokumentowania cech charakterystycznych dla wypadku przy pracy, zagadnień związanych

z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego,

- w przekazaniu informacji o ustaleniach inspektorów pracy dokonanych w czasie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - do policji przekazano 34 powiadomienia, do prokuratury – 9, a do sądu – 4.

Analiza dokumentacji powypadkowej i przeprowadzone kontrole pozwalają na stwierdzenie, że do zasadniczych czynników mających wpływ na stan wypadkowości w województwie świętokrzyskim należą:

- nieprawidłowe zachowanie pracownika, niewłaściwe samowolne zachowanie pracownika - nieprzestrzeganie przepisów bhp, lekceważenie zagrożenia, brawura, ryzykanctwo, wykonywanie czynności nie wchodzącej w zakres obowiązków pracownika, nieznajomość zagrożenia,
- niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika
- nieużywanie sprzętu ochronnego przez pracownika,
- niewłaściwa ogólna organizacja pracy,
- niewłaściwa organizacja stanowiska pracy,
- brak nadzoru,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak lub niewłaściwe urządzenia zabezpieczające.

## 2. Przygotowanie pracowników do pracy.

W ramach przedmiotowego tematu analizie poddano przygotowanie pracowników do pracy (szkolenia w dziedzinie bhp, badania lekarskie).

### szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów dotyczących szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny

pracy. W 2016r. przeprowadzono kontrole u **164** pracodawców zatrudniających ogółem **3090** pracowników. Analizowano wszystkie rodzaje szkoleń w zakresie bhp przewidziane w przepisach prawa pracy.

Odnosząc liczbę przeprowadzonych kontroli do działów gospodarki narodowej, kontrole przeprowadzono w n/w działach:

- handel hurtowy i detaliczny - 43 kontrole (26%),
- przetwórstwo przemysłowe - 38 kontroli (23%),
- opieka zdrowotna i społeczna - 21 kontroli (13%),
- budownictwo - 13 kontroli (8%),
- pozostała działalność usługowa - 8 kontroli (5%),
- kultura, rozrywka i rekreacja - 7 kontroli (4%),
- zakwaterowanie i gastronomia - 6 kontroli (4%),
- działalność profesjonalna - 6 kontroli (4%),
- dostawy wody, ścieki - 5 kontroli (3%),
- edukacja - 4 kontrole (2%),
- informacja i komunikacja – 3 kontrole (2%),
- rolnictwo, łowiectwo i rybołówstwo – 2 kontrole (1%),
- transport i składowanie - 2 kontrole (1%),
- usługi administrowania - 2 kontrole (1%),
- administracja publiczna - 2 kontrole (1%),
- po 1 kontroli: zaopatrywanie w energię, obsługa rynku nieruchomości.

Do najczęściej powtarzających się nieprawidłowości przy realizacji przepisów prawa pracy dotyczących szkolenia pracowników w zakresie bhp należy zaliczyć przede wszystkim:

- brak konsultacji pracodawcy z pracownikami (lub ich przedstawicielami) w zakresie szkoleń pracowników,
- brak poddania się pracodawców szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp,
- brak programu instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie do pracy pracowników bez przeszkolenia okresowego.

Dokonując analizy ujawnionych nieprawidłowości należy wskazać, iż w porównaniu z poprzednim okresem sprawozdawczym nastąpił wzrost ujawnionych przypadków niepoddania pracowników szkoleniu wstępnemu (instruktażowi ogólnemu) – kontroli poddano 2014 pracowników i stwierdzono 68 przypadków dopuszczenia do pracy bez instruktażu ogólnego (3,4%) w porównaniu do 2,7% w roku 2015.

Natomiast w zakresie udzielania pracownikom instruktażu stanowiskowego, programu instruktażu stanowiskowego, przeszkolenia okresowego pracowników, programu szkolenia okresowego, przeszkolenia okresowego pracodawcy, konsultacji pracodawcy z pracownikami dot. szkoleń pracowników - zanotowano spadek udziału procentowego nieprawidłowości w stosunku do poprzedniego okresu.

Do najczęstszych przyczyn naruszeń przepisów należy zaliczyć między innymi: niedostateczne przygotowanie merytoryczne związane z procesem przygotowania pracowników do pracy, nieznajomość przez pracodawców obowiązków w tym zakresie; obniżenie jakości oferowanych usług przez jednostki zewnętrzne prowadzące szkolenia w dziedzinie bhp.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości i doprowadzenia stanu sprzecznego z prawem do zgodności z nim, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- **109** decyzji, w tym 15 ustnych,
- **134** wnioski w wystąpieniach.

W związku ze stwierdzonymi stanami faktycznymi mającymi znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy w stosunku do osoby odpowiedzialnej skierowali – **1** wniosek do sądu o ukaranie, nałożyli **7** mandatów na łączną kwotę **9.500zł** oraz zastosowali **5** środków wychowawczych.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano: 90 decyzji (82,6%) i 109 wniosków pokontrolnych (81,3%). Realizacja wydanych środków prawnych pozwoliła na

poprawę stanu bezpieczeństwa pracy dla **286** pracowników (szkoleniu wstępnemu ogólnemu i stanowiskowemu poddano łącznie 131 pracowników; szkoleniu okresowemu – 86 pracowników). Ponadto **27** pracodawców odbyło przeszkolenie okresowe z zakresu bhp.

#### profilaktyczne badania lekarskie

W okresie sprawozdawczym w przedmiotowym zakresie przeprowadzono **164** kontrole u **164** pracodawców zatrudniających ogółem **3090** pracowników, w tym 1327 kobiet oraz 21 pracowników młodocianych. Przedmiotem kontroli były wszystkie rodzaje badań lekarskich profilaktycznych przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Najwięcej zakładów w przedmiotowym zakresie funkcjonowało w sektorze: handel hurtowy i detaliczny (26%) oraz przetwórstwo przemysłowe (23%).

Szczegółowo analizując poszczególne zagadnienia należy zauważyć poprawę w każdym z badanych zagadnień, m.in. w zakresie:

- wstępnych badań lekarskich – na 2033 skontrolowanych pracowników, 25 dopuszczonych do pracy nie posiadało wstępnych badań lekarskich, co stanowiło 1,23%; w roku 2015 odsetek ten wynosił 2,5%,
- okresowych badań lekarskich – na 1606 skontrolowanych pracowników, 46 dopuszczonych do pracy nie posiadało wstępnych badań lekarskich, co stanowiło 2,86%; w roku 2015 odsetek ten wynosił 3,6%,
- kontrolnych badań lekarskich – na 238 skontrolowanych pracowników, 9 dopuszczonych do pracy nie posiadało wstępnych badań lekarskich, co stanowiło 3,78%; w roku 2015 odsetek ten wynosił 5,3%,
- przekazanie lekarzowi informacji o warunkach pracy (czynnikach szkodliwych wraz z aktualnymi wynikami badań i pomiarów lub warunkach uciążliwych) – liczba zbadanych

przypadków w 2016r. odnosiła się do 2102 pracowników, a wobec 73 zatrudnionych stwierdzono uchybienia w tej kwestii, co stanowiło 3,47% nieprawidłowości; w roku 2015 ten odsetek wynosił 4%.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia przepisów w przedmiotowym zakresie należy zaliczyć m.in.: słabą znajomość przepisów prawa pracy, w tym obowiązków dotyczących profilaktycznych badań lekarskich oraz lekceważenie wymienionych wyżej obowiązków przez pracodawców.

Dla wyeliminowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości i doprowadzenia stanu sprzecznego z prawem do zgodności z nim, inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- **34** decyzje które dotyczyły 69 pracowników,
- **93** wnioski w wystąpieniach pokontrolnych, które dotyczyły 273 pracowników.

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami przeciwko prawom pracownika inspektorzy pracy skierowali do sądu **1** wniosek o ukaranie, nałożyli na osoby odpowiedzialne **7** mandatów na łączną kwotę **8.600zł.** oraz zastosowali **10** środków wychowawczych.

W wyniku podjętych działań uzyskano następujące efekty mające wpływ na poprawę warunków i stanu bhp w kontrolowanych zakładach:

- **17** pracowników poddano wstępnym badaniom lekarskim,
- **39** pracowników poddano okresowym badaniom lekarskim,
- **5** pracowników poddano kontrolnym badaniom lekarskim,
- poinformowano lekarzy o warunkach pracy szkodliwych dla zdrowia dot. **83** pracowników.

### **3. Ocena ryzyka zawodowego.**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono kontrole w **164** zakładach pracy w zakresie problematyki oceny ryzyka zawodowego. W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było ogółem 3090 pracowników.

Do kontroli dobierano zakłady charakteryzujące się wysokim wskaźnikiem wypadkowości. Prowadziły one różnego rodzaju działalność. Najwięcej było zakładów branży handel hurtowy i detaliczny (43 zakłady - 26%), przetwórstwo przemysłowe (38 zakładów - 23%), opieka zdrowotna i społeczna (21 zakładów - 13%), budownictwo (13 zakładów - 8%).

Wyniki kontroli wskazują, że oceny ryzyka zawodowego dokonywali pracownicy służby bhp bądź osoby z zewnątrz sprawujące nadzór w zakresie zagadnień bhp. W mniejszym zakresie oceny takiej dokonywali pracodawcy lub osoby przez nich wyznaczone. Osoby dokonujące oceny ryzyka zawodowego posiadały zróżnicowaną wiedzę, przygotowanie i umiejętności w zakresie oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego. Szacowanie poziomu ryzyka zawodowego dokonywano zasadniczo dwoma metodami: metodą według normy PN-N-18002 oraz metodą Risk Score.

Analiza dokumentacji z ocen ryzyka zawodowego wykazała następujące nieprawidłowości:

- brak przeprowadzenia udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego oraz przeprowadzenie oceny ryzyka nie na wszystkich stanowiskach pracy (grupach stanowisk).
- nie zidentyfikowano wszystkich zagrożeń związanych z wykonywaną pracą,
- nie wyznaczono dopuszczalności ryzyka zawodowego odrębnie dla każdego zagrożenia,
- nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego kryteriów dla kobiet ciężarnych i osób młodocianych lub niepełnosprawnych,
- nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego czynników psychospołecznych (stres, mobbing),
- niepełny opis lub brak opisu ocenianego stanowiska w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,

- nie zaplanowano działań korygujących i/lub zapobiegawczych po wyznaczeniu dopuszczalności ryzyka zawodowego,
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego,
- brak poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach, na których wykonują pracę,
- brak uczestnictwa przedstawicieli pracowników w ocenie ryzyka zawodowego.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy należy wskazać:

- brak wiedzy pracodawców o obowiązku dokonywania oceny ryzyka zawodowego,
- niewystarczający stan wiedzy pracodawców w zakresie prawidłowego dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego,
- znikome doświadczenie osób dokonujących udokumentowania i oceny ryzyka zawodowego,
- dokumentowanie oceny ryzyka zawodowego przez osoby z zewnątrz (na zlecenie), które nie są zainteresowane realizacją zawartych w ocenie wniosków i działań korygujących lub zapobiegawczych,
- brak w zakładzie pracownika służby bhp lub osoby wykonującej zadania służby bhp,
- traktowanie przez pracodawcę oceny ryzyka zawodowego jako wymogu formalnego i niedostrzeżenie w tym działaniu rzeczywistego celu, jakim jest poprawa stanu bezpieczeństwa pracy i likwidacji zagrożeń zawodowych i wypadkowych.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości i przywrócenia stanu zgodnego z prawem, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- wydali 107 decyzji, z czego do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 94 decyzje (87,8%),

- skierowali do pracodawców 73 wnioski pokontrolne, z czego do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 65 (89%).

Działania faktyczne i prawne inspektorów pracy pozwoliły na uzyskanie następujących efektów:

- opracowano i udokumentowano ocenę ryzyka na stanowiskach pracy (grupach stanowisk). Dotyczyło to 20 zakładów (12,2%) i 66 pracowników.
- opracowano i udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, na których dotychczas takiej oceny nie było. Dotyczyło to 18 zakładów (11%) i 40 pracowników.
- dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Dotyczyło to 3 zakładów (1,8%) i 86 pracowników.
- poinformowano pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach pracy. Dotyczyło to 30 zakładów (18,3%) i 104 pracowników.
- uzupełniono opracowaną ocenę o działania korygujące. Dotyczyło to 8 zakładów (4,9%) i 344 pracowników.
- uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego kryteria dla kobiet ciężarnych i osób młodocianych lub niepełnosprawnych. Dotyczyło to 32 zakładów (19,5%) i 669 pracowników.
- wyznaczono dopuszczalność ryzyka zawodowego odrębnie dla każdego zagrożenia. Dotyczyło to 11 zakładów (6,7%) i 105 pracowników.

Dzięki poczynionym zmianom na stanowiskach pracy wynikającym z dokonanej oceny, warunki pracy uległy poprawie łącznie dla **2015** pracowników. Zwiększyła się również świadomość tych pracowników na istniejące zagrożenia zawodowe i wypadkowe.

#### **4. Zarządzanie ryzykiem zawodowym w zakładach, w których odnotowano najwięcej wypadków przy pracy.**

Kontrole w zakładach, w których stwierdzono najwyższe wskaźniki wypadków przy pracy, w tym wypadków powtarzalnych

miały na celu sprawdzenie przestrzegania przez pracodawców przepisów i zasad dotyczących oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowania środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko zawodowe. Zwrócono szczególną uwagę na efektywne zarządzanie ryzykiem wypadkowym przez pracodawców oraz aktywny udział pracowników w ocenie tego ryzyka na stanowiskach pracy.

Kontrole w powyższym zakresie przeprowadzono w **24** zakładach pracy, o łącznym zatrudnieniu 1478 pracowników.

Kontrolowane firmy prowadziły następującą działalność:

- przetwórstwo przemysłowe - 3 zakłady - 12% kontrolowanych,
- budownictwo - 3 zakłady - 12% kontrolowanych,
- handel hurtowy i detaliczny - 2 zakłady - 9% kontrolowanych,
- dostawa wody, ścieki - 3 zakłady - 12% kontrolowanych,
- obsługa rynku nieruchomości - 2 zakłady - 9% kontrolowanych,
- usługi administracyjne - 1 zakład - 5% kontrolowanych,
- opieka zdrowotna i społeczna - 1 zakład - 5% kontrolowanych,
- edukacja - 9 zakładów - 36% kontrolowanych,

W zakładach objętych kontrolami odnotowano 78 lekkich wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 78 osób. Nie odnotowano wypadków ciężkich i śmiertelnych.

Dokonano oceny 52 dokumentacji powypadkowych, tj. 66,6% z zaistniałych wypadków przy pracy oraz dokonano oceny 49 stanowisk pracy, na których miały miejsce zdarzenia wypadkowe. Ustalono, że na 4 stanowiskach pracy nie przeprowadzono udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że do najczęściej występujących nieprawidłowości w badanym przedmiocie można zaliczyć:



- nieprawidłowe prowadzenie postępowania powypadkowego oraz jego dokumentowanie (12 zakładów – 50% objętych kontrolami),
- niezapewnianie właściwego opisu zdarzenia wypadkowego (18 zakładów – 75%),
- nieustalanie wszystkich przyczyn zdarzeń wypadkowych (12 zakładów – 50%),
- niewłaściwie formułowanie zaleceń związanych z ustalonymi okolicznościami i przyczynami wypadków (12 zakładów – 50%),
- niezapewnienie właściwego rejestrowania wypadków przy pracy (13 zakładów – 54%),
- w zakresie dokumentacji z oceny ryzyka - brak dokumentacji, brak wymaganych opisów, brak udziału poszkodowanych i przedstawicieli załogi (13 zakładów – 54%),
- nieprzeprowadzanie wymaganej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego (15 zakładów – 62,5%).

Do najczęstszych przyczyn naruszeń prawa należy zaliczyć:

- lekceważenie przez pracodawców zagrożeń zawodowych występujących w procesach pracy, powiązane z niedostrzeganiem oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników,
- brak jednoznacznego wskazania w przepisach prawa pracy terminów dla obowiązku okresowej oceny ryzyka zawodowego,
- brak dostatecznego nadzoru pracodawców nad właściwym zarządzaniem sprawami bhp,
- małe zaangażowanie osób wykonujących czynności służb bhp w badanie wypadków, jak również nie włączanie do tych prac osób kompetentnych i przeszkolonych, działających jako przedstawiciele załogi przy braku kwalifikowanych społecznych inspektorów pracy,

- brak inicjatywy i zaangażowania ze strony pracowników służb bhp w czynności z zakresu okresowej oceny ryzyka zawodowego – pracownicy służb bhp i specjaliści bhp w większości nie inicjują działań w tym zakresie, oczekując na ewentualne wnioski w tej sprawie ze strony organów nadzoru nad warunkami pracy,
- mało wnikliwe kontrole i analizy stanu bhp dokonywane przez specjalistów służb bhp. W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali stosowne środki prawne, a w tym:

- **50** decyzji,
  - **116** wniosków pokontrolnych,
- Do zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano wszystkie decyzje i 114 wniosków pokontrolnych (co stanowiło 98%).

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- dostosowano obszar przeprowadzania postępowań powypadkowych do obowiązujących wymogów prawa. Dotyczyło to 12 zakładów i 32 pracowników,
- zlikwidowano nieprawidłowości w zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w dokumentacji powypadkowej. Dotyczyło to 17 zakładów i 69 pracowników,
- zlikwidowano nieprawidłowości w zakresie ustalania i stosowania wniosków i środków profilaktycznych. Dotyczyło to 11 zakładów i 59 pracowników,
- uzupełniono rejestry wypadków przy pracy. Dotyczyło to 12 zakładów i 42 pracowników,
- na stanowiskach, na których doszło do wypadków przy pracy przeprowadzono aktualizację oceny ryzyka zawodowego. Dotyczyło to 14 zakładów i 358 pracowników.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarze zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w kontrolowanych zakładach nie był zadowalający, mimo że w kontrolowanych zakładach funkcjonowała w miarę dobrze zorganizowana służba bhp.

Jednakże nie spełniała ona należytych zadań w zakresie nadzoru i kontroli stanu bezpieczeństwa pracy w tych zakładach. Pracownicy służby bhp nie inicjowali działań związanych z ciągłym analizowaniem zagrożeń mimo występowania takiej potrzeby. Nie doceniano problemu zarządzania bezpieczeństwem i nie traktowano go, jako narzędzia efektywnej prewencji wypadkowej. Nie dostrzegano w sposób właściwy roli oceny ryzyka zawodowego, jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników. Pozytywnym zjawiskiem – przy wyszczególnionych uchybieniach – jest fakt, iż w kontrolowanych zakładach nie odnotowano wypadków śmiertelnych i ciężkich.

## 5. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Kontynuowano intensywne działania kontrolne służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. W ramach kontroli **prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg oraz krótkich kontroli w budownictwie**, szczególna uwaga poświęcona była eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowany był także program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej. Objął on m.in. część szkoleniowo-informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych. Działania te szczegółowo omówiono w rozdziale VI niniejszego sprawozdania.

Intensywne działania kontrolne, służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów prowadzono w podziale na:

### Prace budowlane i rozbiórkowe.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzonych zostało **155** kontroli na **111** terenach budów usytuowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. Na kontrolowanych budowach zatrudnionych

było **859** pracowników. Prace budowlane wykonywane były przez **134** przedsiębiorców budowlanych.

Podczas kontroli inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy, organizacji prowadzonych prac, zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej, odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego, na pracach prowadzonych na wysokości oraz przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków, a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas wykonywania prac budowlanych należy zaliczyć m.in.:

- a) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań. Stan taki stwierdzono na terenie **70** budów objętych kontrolami. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na:
  - nieprawidłowym posadowieniu rusztowań,
  - braku prawidłowych balustrad i pionów komunikacyjnych,
  - braku prawidłowo wypełnionych pomostów,
  - nieprawidłowym zakotwieniu rusztowania,
  - braku instalacji odgromowej rusztowania,
  - braku udokumentowania odbioru rusztowania przez osoby uprawnione.
 Zasadniczymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości było nierzetelne prowadzenie montażu i dokonywanie odbiorów rusztowań przez osoby nieuprawnione, a także brak okresowych kontroli i konserwacji rusztowań,
- b) wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń. Nieprawidłowości w tym przedmiocie stwierdzono na terenie **41** budów objętych

kontrolami. Polegały one przede wszystkim na:

- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu stanowisk prac na wysokości,
- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu otworów technologicznych,
- niezgodnych z przepisami bhp dojazdach do stanowisk pracy,
- braku lub nieużywaniu środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed upadkiem z wysokości.

Do zasadniczych przyczyn ujawnionych nieprawidłowości należy zaliczyć: szybkie tempo wykonywania robót – typowe dla budownictwa, nieuwzględnianie w harmonogramie wykonywania robót, prac zabezpieczających przed wypadkami oraz lekceważenie krótkotrwałych zagrożeń.

c) brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej. Stan taki stwierdzono na terenie **33** budow objętych kontrolami

d) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych. Stan taki stwierdzono na terenie **64** budow. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na:

- braku przeglądów urządzeń i instalacji oraz pomiarów skuteczności działania ochrony od porażenia,
- niewłaściwym ułożeniu i zabezpieczeniu przewodów instalacji elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi,
- braku lub niewłaściwej ochronie podstawowej,
- braku zabezpieczenia rozdzielnic przed dostępem osób postronnych.

Zasadniczymi przyczynami powstałych nieprawidłowości był brak odpowiedzialności i dbałości ze strony kadry nadzorczej nad bezpieczeństwem prac budowlanych.

e) nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach. Stan taki stwierdzono na terenie **15** budow objętych kontrolami. Stwierdzone nieprawidłowości polegały przede wszystkim na: braku zabezpieczeń stanowisk pracy w wykopach oraz braku lub nieprawidłowo wykonanych zejściach (wejściach) do wykopów, niewłaściwym składowaniu urobku. Ściany wykopów nie były zabezpieczone przed możliwością osunięcia się gruntów, ponieważ nie stosowano zabezpieczeń pionowych ścian wykopu, co wynikało przede wszystkim z pośpiechu i chęci obniżenia kosztów realizowanych prac.

Dla zlikwidowania ujawnionych nieprawidłowości i zapobieżenia powstawania ich w przyszłej działalności jednostek budowlanych, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

a) **1113** decyzji, w tym: 604 decyzje na piśmie oraz 509 decyzji ustnych. Wśród nich:

- **89** decyzji wstrzymania prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia **290** pracowników. Decyzje dotyczące wstrzymania prac wydane zostały m.in. z uwagi na: nieprawidłowo zbudowane rusztowania i nieprawidłowe obarierowanie pomostów rusztowań, brak pomostów i pionów komunikacyjnych (37 decyzji), brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy w wykopach (5 decyzji), brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości i miejsc niebezpiecznych grożących upadkiem z wysokości (13 decyzji), brak lub nieużywane przez pracowników środków ochrony indywidualnej (7 decyzji),
- **69** decyzji skierowania **185** pracowników do innych prac z uwagi na: zatrudnianie bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych (24 decyzje – 56 pracowników), niestosowanie środków ochrony



- indywidualnej (109 decyzji – 35 pracowników),
- wydano również **96** decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz innych osób związanych z pracami budowlanymi (dotyczyło 512 pracowników): rusztowania – 46 decyzji, maszyny budowlane – 7 decyzji, urządzenia i instalacje elektryczne – 27 decyzji,
- b) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **54** wnioski w wystąpieniach, dotyczące w szczególności problematyki przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania powierzonych prac oraz właściwej organizacji stanowisk pracy.

Za stwierdzone naruszenia przepisów, mające znamiona **294** wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **75** pracodawców i osób kierujących pracami budowlanymi, na łączną kwotę 89.150 zł.,

Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w 23 przypadkach środki wychowawcze.

Ujawnione przez inspektorów pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczyły głównie:

- nieprawidłowości w budowie i eksploatacji rusztowań (65),
- nieodpowiedniego przygotowania pracowników do wykonywanych prac - brak aktualnych badań lekarskich i szkoleń bhp (57),
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej (48),
- braku lub niewłaściwych zabezpieczeń stanowisk przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych (23), w tym na wysokości (15),
- braku wydzielenia i zabezpieczenia stref niebezpiecznych (22),

- eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych bez zapewnienia ochrony od porażeń (13),
- nieprawidłowości dotyczących organizacji stanowisk pracy (dojścia, zabezpieczenia otworów technologicznych) (12),
- zatrudniania pracowników nie posiadających wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych (10),
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego (4),

W czasie trwania czynności kontrolnych pracodawcy zrealizowali wszystkie decyzje ustne w liczbie **509**. Pracodawcy poinformowali także – do końca okresu sprawozdawczego o wykonaniu **439** decyzji wydanych na piśmie (72,7% wydanych) oraz o wdrożeniu do realizacji poleceń i uwag zawartych w **41** wnioskach (74,5%).

W wyniku podjętych działań kontrolnych i prawnych, zlikwidowano znaczną liczbę nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń, co zapewniło poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, w szczególności **wyeliminowano** 89 przypadków bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia 290 pracowników.

Do 174 przedsiębiorstw z branży budowlanej wystosowano pisma prewencyjne informujące o wypadkach przy pracy oraz w zakresie innych zagadnień dotyczących bhp w budownictwie.

W czasie trwających kontroli inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 813 porad, w tym 570 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 242 porad prawnych i 9 dotyczących legalności zatrudnienia.

Zlikwidowanie znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń zawodowych i wypadkowych zapewniło poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy na placach kontrolowanych budow. Jednakże specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane efekty

w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy – dzięki działaniom inspektorów pracy – są niejednokrotnie krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniające się w krótkim okresie czasowym.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymuje się nadal na niezadowalającym poziomie.

Przeprowadzone w okresie sprawozdawczym kontrole prac budowlanych wykazały, że na terenie województwa świętokrzyskiego prace budowlane wykonywały w zdecydowanej większości firmy zatrudniające od kilku do kilkunastu pracowników. Poziom organizacyjny tych firm oraz ich wyposażenie techniczne pozostawia wiele do życzenia – to główny powód utrzymywania się niezadowalającego stanu przestrzegania przepisów bhp podczas realizacji prac budowlanych.

#### **Prace związane z budową i remontem dróg.**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **26** kontroli w **24** zakładach na terenie **18** budów. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było **163** pracowników.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i remoncie dróg, a w tym m.in.: prowadzenie robót ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stan techniczny maszyn i urządzeń budowlanych; przygotowanie pracowników do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp); dostęp pracowników do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przy wykonywaniu przedmiotowych robót należy zaliczyć m.in.:

- brak niezbędnego zabezpieczenia lub oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych na placu budowy – 10 budów (55,5%),

- brak odpowiednich lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej – 9 budów (50%),
- brak lub nieprawidłowo rozmieszczone i wykonane zejścia do wykopów – 6 budów (33,3%),
- brak niezbędnego zabezpieczenia terenu budowy przed dostępem osób niezatrudnionych – 5 budów (27,8%),
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych w wykopach – 5 budów (27,8%),
- brak pomieszczeń zaplecza higieniczno-sanitarnego – 4 budowy (22,2%),
- prowadzenie robót budowlanych bez instrukcji bezpiecznego wykonywania robót – 4 budowy (22,2%),
- nieprawidłowe składowanie urobku przy wykopach - 4 budowy (22,2%),
- dopuszczanie do pracy pracowników, którym nie udzielono lub nieprawidłowo przeprowadzono szkolenia wstępne stanowiskowe w dziedzinie bhp - 4 budowy (22,2%).

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu robót związanych z budową i remontem dróg, należy zaliczyć m.in.: lekceważenie przez przedsiębiorców i kadrę kierowniczą zagrożeń występujących na budowach, niewłaściwą organizację procesów pracy i stanowisk pracy, presję czasu realizacji budowy, brak znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **141** decyzji, które dotyczyły **474** pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wydano: **2** decyzje nakazujące wstrzymanie prac (dotyczyło – 3 pracowników); **4** decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń (dotyczyły 10 pracowników). Na podstawie **8** decyzji 10 pracowników skierowano do innych robót (m.in. z powodu braku lub nieużywania przez pracowników środków ochrony indywidualnej

7 decyzji – dot. 9 pracowników; braku odpowiednich uprawnień kwalifikacyjnych 1 decyzja – dot. 1 pracownika). Inspektorzy wydali **3** decyzje zakazujące wykonywania prac (przy tych pracach zatrudnionych było 6 osób).

Z łącznej liczby 141 decyzji uzyskano informacje o wykonaniu **138** decyzji, co stanowi 97,8% ogółu.

Do pracodawców skierowano także **2** wnioski pokontrolne zalecające usunięcie innych nieprawidłowości dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 1 wniosek.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych, pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla **29** pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, **32** zostało zakwalifikowanych, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami **3** osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę **3.300** zł. Wydano także **3** środki wychowawcze.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie **117** porad, w tym **78** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz **39** porad prawnych.

#### **Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.**

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **35** kontroli w **34** podmiotach gospodarczych prowadzących prace budowlane oraz **10** kontroli sprawdzających. W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie **648 osób**, w tym 558 pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy oraz 90 osób fizycznych wykonujących prace na podstawie zawartych umów cywilnoprawnych.

Zakres przeprowadzonych kontroli ukierunkowany był na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia

jakie występują podczas wykonywania prac budowlanych m.in. w ramach zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych, obsługi maszyn i urządzeń technicznych, prowadzenia prac na wysokości, prowadzenia robót ziemnych i wykopów, oraz innych prac budowlanych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w ramach przeprowadzonych krótkich kontroli w budownictwie należy zaliczyć m.in.:

- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości,
- brak lub niewłaściwe urządzenia ochronne rusztowań,
- brak nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej głowy (hełmów ochronnych) jak również przypadki nieużywania tych ochron przez pracowników,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych w wykopach,
- brak odpowiednich środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,
- niezgodne z przepisami dojścia do stanowisk pracy,
- brak lub niewłaściwe przeprowadzony instruktaż stanowiskowy w dziedzinie bhp,
- nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości,
- nieprawidłowe składowanie urobku,
- brak odbioru rusztowań lub odbiór przez osobę nieuprawnioną,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne,

- niewłaściwy dobór miejsca składowania materiałów,
- nieprawidłowości związane z prowadzeniem procesów technologicznych w budownictwie,
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych,
- brak koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy przy wykonywaniu prac w jednym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców,
- brak lub nieprawidłowo wykonane daszki ochronne nad drogami komunikacyjnymi,
- niedostarczenie przez pracodawcę odzieży i obuwia roboczego,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzony instruktaż ogólny w dziedzinie bhp,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie.

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: brak wystarczającej znajomości przepisów bhp w zakresie wykonywania robót budowlanych; ograniczenie środków finansowych, niechęć do stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnych ze względu na rzekome ograniczenie swobody ruchu; duża rotacja pracowników, a co za tym idzie duża liczba „przypadkowych” osób zgłaszających się do pracy w budownictwie i często nie związanych nigdy z branżą budowlaną; rutyna i przyzwyczajenie do wykonywania robót budowlanych bez stosownych zabezpieczeń w zakresie bhp; brak bezpośredniego nadzoru nad wykonywaniem prac szczególnie niebezpiecznych.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali ogółem **137** decyzji, które dotyczyły **451** pracowników.

W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wydano: **40** decyzji nakazujących wstrzymanie prac, które dotyczyły **130** pracowników; **17** decyzji skierowania do innych

prac, które dotyczyły **31** pracowników; **5** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, które dotyczyły **17** pracowników oraz **69** decyzji z rygiem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, które dotyczyły **264** pracowników. Spośród wydanych decyzji **zrealizowano 94** decyzje ogółem (68,6%) dla **301** pracowników. Do pracodawców skierowano także **4** wnioski pokontrolne zalecające usunięcie innych nieprawidłowości dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 2 wnioski (50%).

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, **88** zostało zakwalifikowanych, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **31** osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną grzywnę w wysokości **40.050** zł oraz w czterech przypadkach inspektorzy pracy skierowali do sądu wnioski o ukaranie. W dwóch kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy wystąpili do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe o 100% ze względu na rażące nieprawidłowości stwarzające bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia osób, które zostały ujawnione w wyniku dwóch kontroli przeprowadzonych w roku sprawozdawczym.

Realizacja wyżej wymienionych środków prawnych pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla **178** pracowników.

## 6. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych (wzmoczony nadzór)

Do wzmoczonego nadzoru wytypowano zakłady, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyraża się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych

dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

W roku sprawozdawczym wzmocnionym nadzorem objęto 2 zakłady pracy, w których zatrudnionych było łącznie 1242 pracowników. W zakładach tych przeprowadzono 4 kontrole.

Przedmiotem kontroli były następujące zagadnienia:

a) dokumentowanie i ocena ryzyka zawodowego. Ustalono, że we wszystkich w/w zakładach i na wszystkich stanowiskach pracy oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z poszczególnymi zagrożeniami zidentyfikowanymi przy określonych pracach. Wyznaczono także dopuszczalność ryzyka zawodowego i we wszystkich badanych zakładach podjęto działania korygujące lub zapobiegawcze. Oznacza to, że dla każdego stanowiska pracy zidentyfikowane zostały zagrożenia i oceniono ryzyko zawodowe. Na podstawie tej oceny planowane były i wdrażane rozwiązania techniczne i organizacyjne w celu zapobiegania i ograniczenia ryzyka zawodowego. Oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wykonywane były także przed każdą modernizacją i po niej, lub po wprowadzeniu nowych technologii, maszyn lub przy zmianie procesu technologicznego. Natomiast działania korygujące i zapobiegawcze podejmowane były w obszarach: profilaktyka techniczna, profilaktyka organizacyjna, profilaktyka medyczna i w zakresie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej.

b) wypadki przy pracy

W okresie sprawozdawczym we wszystkich zakładach objętych wzmocnionym nadzorem zaistniało 8 wypadków przy pracy - wszystkie lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Z analizy dokumentacji powypadkowej wynika, że we wszystkich zakładach znajdujących się pod wzmocnionym nadzorem realizowane były

w sposób właściwy profilaktyczne wnioski i stosowane były środki określone w protokołach powypadkowych. Ponadto we wszystkich zakładach, przeprowadzane były okresowe analizy wypadków przy pracy. Działania zakładów w zakresie prewencji wypadkowej ukierunkowane były między innymi na: wdrażanie i realizowanie projektów w zakresie BHP; badanie zdarzeń potencjalnie wypadkowych; aktualizację oceny ryzyka zawodowego; wdrożenie działań korygujących i zapobiegających wypadkom oraz monitorowanie i kontrola skuteczności stosowania środków ochrony; prowadzenie dodatkowych szkoleń tematycznych z zakresu bhp.

c) zachorowalność na choroby zawodowe

W analizowanym okresie w kontrolowanych zakładach będących pod wzmocnionym nadzorem nie stwierdzono chorób zawodowych. Na podstawie analizowanych zagrożeń mogących spowodować wystąpienie chorób zawodowych, określone były i wprowadzane odpowiednie środki zapobiegające ich występowaniu. Do działań tych należy zaliczyć między innymi:

- profilaktyczne badania pracowników oraz ściśle przestrzeganie zaleceń lekarskich,
- systematyczne przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- kontrola i utrzymywanie we właściwym stanie instalacji i urządzeń służących do usuwania szkodliwych czynników ze środowiska pracy,
- zapewnienie ograniczania narażenia na czynniki szkodliwe metodami organizacyjnymi,
- wyposażanie pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony indywidualnej i kontrola ich stosowania przez pracowników.



- d) stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy,
- e) eksploatacja instalacji i urządzeń elektroenergetycznych,
- f) przygotowanie pracowników (szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne),
- g) wyposażenie w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej,
- h) transport, magazynowanie i składowanie.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektroenergetycznych (dotyczyło 2 zakładów),
- niewłaściwego stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy (dotyczyło 1 zakładu),
- czynników szkodliwych i uciążliwych (dotyczyło 1 zakładu),
- niestosowania środków ochrony indywidualnej (dotyczyło 1 zakładu),
- niewłaściwej organizacji i prowadzenia prac transportowych (dotyczyło 2 zakładów).

W ocenie inspektorów pracy, główne przyczyny naruszania przepisów prawa w kontrolowanych zakładach to:

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy przez pracowników oraz ich bezpośrednich przełożonych,
- brak dostatecznego nadzoru ze strony kierownictwa nad wykonywanymi pracami,
- ograniczanie wydatków na poprawę warunków pracy wynikające z uwarunkowań rynkowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **25** decyzji, w tym 25 na piśmie. Dotyczyły one poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy dla **410** pracowników. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 23 decyzje.

Do pracodawców skierowano także **1** wniosek pokontrolny, który dotyczył **1** pracownika. Za stwierdzone uchybienia i nieprawidłowości stanowiące wykroczenia

przeciwko prawom pracowniczym inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty na ogólną kwotę 4000zł.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych oraz działań podejmowanych przez zakłady, warunki i bezpieczeństwo pracy uległy poprawie w obu nadzorowanych zakładach dla łącznie 354 pracowników.

Dla przykładu:

- zapewniono montowanie „ruchomych” barierek ochronnych na ścianach szczelnych i innych elementach podczas wykonywania prac na wysokości celem zabezpieczenia pracowników przed upadkiem z wysokości dla monterów kotłowych, ślusarzy, spawaczy (wpłynęło to na poprawę warunków pracy 80 pracowników);
- zapewniono balustradę ochronną od strony klatki schodowej w obiekcie produkcji piasków otaczanych na poziomie I – zapewniono bezpieczeństwo komunikacji dla 6 pracowników obsługi wydziału produkcji piasków otaczanych;
- obniżono do wartości nieprzekraczającej NDS (aktualnie wynosi 0,4) narażenie na substancje chemiczne (etylobenzen, ksylen, octan butylu, octan etylu) na stanowisku malarza w malarni natryskowej - poprawa warunków środowiska pracy dla 4 pracowników;
- opracowano i udostępniono pracownikom instrukcję bezpiecznego postępowania przy ręcznych pracach transportowych z uwzględnieniem ergonomii oraz przeprowadzono instruktaż mający na celu wdrożenie powyższej instrukcji - poprawa warunków pracy dla 32 pracowników;
- zamontowano barierki ochronne odgradzające stanowiska pracy od drogi transportowej na II nawie - wpłynęło na poprawę warunków pracy 90 pracowników;
- opracowano i wdrożono do stosowania Instrukcję Organizacji Bezpiecznej Pracy przy Urządzeniach Energetycznych - wykonanie decyzji poprawiło warunki pracy dla 12 pracowników;

- wyposażono rozdzielnię 110/30 kV we wskaźnik obecności napięcia - poprawa warunków pracy dla 12 pracowników obsługi;
- wyposażono pracowników ruchu elektroenergetycznego w ubrania robocze dla elektromonterów (trudno zapalne) oraz okulary ochronne - poprawa warunków pracy dla 12 pracowników;
- zapewniono w pomieszczeniu rozdzielni PS-2 ochronę przed dotykiem bezpośrednim szyn zainstalowanych w zasięgu ręki - poprawa warunków pracy dla 12 pracowników.
- usunięto nieszczelności dachu i wymieniono świetliki w hali konstrukcji stalowych (poprawa oświetlenia hali oraz likwidacja przecieków dachu) - poprawa warunków pracy dla 80 pracowników.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w dwóch zakładach objętych wzmożonym nadzorem.

## 7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

W powyższym zakresie skontrolowano zakłady usług leśnych, wykonujące prace w leśnictwie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania drewna, z uwzględnieniem poprawności doboru stosowanych przez pracowników

środków ochrony indywidualnej oraz oceny współpracy administracji Lasów państwowych ze zleceniobiorcami usług leśnych. Ocena obejmowała również działania zakładów w kierunku eliminacji zagrożeń, działań profilaktycznych oraz prawnej ochrony pracy. W zakres prowadzonych kontroli weszły również zagadnienia, dotyczące powierzania prac podwykonawcom oraz stosowania umów cywilnoprawnych, celem określenia skali stosowania zarobkowego powierzania prac na innej podstawie, niż stosunek pracy.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono kontrole zakładów usług leśnych działających w obrębie trzech nadleśnictw (Łągów, Chmielnik i Barycz), wchodzących w skład RDLP w Radomiu. Jedną kontrolę przeprowadzono na terenie Nadleśnictwa Kielce i miała ona związek z wypadkiem śmiertelnym osoby postronnej. Kontrolą objęto **20** zakładów zatrudniających **80** pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, **2** osoby świadczące prace na podstawie umów cywilnoprawnych, **6** podwykonawców prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą oraz **4** firmy podwykonawcze wieloosobowe.

Umowy zawierane przez nadleśnictwa z zakładami usług leśnych określają w sposób szczegółowy obowiązki wykonawców robót tj. zakładów usług leśnych m.in. w zakresie: wykonywania prac zgodnie z obowiązującą w Lasach Państwowych technologią i przepisami szczegółowymi; przestrzegania przepisów bhp wynikających z przepisów prawa pracy; wyznaczania koordynatorów – w przypadkach pracy na powierzchni – więcej niż jednego wykonawcy (podwykonawcy).

Inspektor pracy stwierdził, że w większości kontrolowanych podmiotów przestrzegane były przepisy prawa pracy w zakresie:

- przygotowania do pracy (posiadanych kwalifikacji i uprawnień), do eksploatacji specjalistycznego sprzętu (do obsługi ciągników i innego technicznego sprzętu, żurawi montowanych na pojazdach itp.),

- oceny ryzyka zawodowego (w dwóch przypadkach nie opracowano takiej oceny),
- wyznaczania stanowisk pracy i ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- sposobów pozyskiwania drewna (nieliczne uchybienia) i nadzoru nad pracami niebezpiecznymi, składowania drewna, lokalizacji mygieł i stosów drewna,
- stanu technicznego maszyn i sprzętu do pozyskiwania drewna (ciągniki specjalistyczne, przyczepy z zamontowanym żurawiem, ciągniki rolnicze z wciągarkami i płytami oporowymi montowanymi na podnośniku),
- zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów.

Natomiast ujawnione nieprawidłowości we wskazanym zakresie dotyczyły m.in.:

- brak realizowania zadań służby bhp w przewidziany przepisami sposób (6 pracodawców 30,0% kontrolowanych),
- niestosowania przydzielonych środków ochrony indywidualnej przez 3 pracowników (3,7%) – osłona oczu i twarzy, buty z wkładką przeciwprzecięciową,
- niezapewniania pracownikom posiłków profilaktycznych (5 pracodawców – 25% kontrolowanych), co dotyczyło 14 pracowników (17,5%),
- braku opracowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i procedur przy ich wykonywaniu (10 pracodawców – 50% kontrolowanych), co dotyczyło 31 pracowników (38,75%).

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości przy wykonywaniu prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna należy zaliczyć:

- brak pracodawców posiadających wykształcenie leśne, co powoduje niedostateczne przygotowanie do prowadzonej działalności,
- odczuwalny brak ludzi do pracy w leśnictwie, w tym fachowców posiadających duże doświadczenie, co

związane jest z nagminną „emigracją zarobkową”,

- brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony służby leśnej nad prowadzonymi pracami,
- brak stabilizacji zawodowej, spowodowany wprowadzeniem przetargów (zgodnie z procedurami zamówień publicznych), na prace w leśnictwie,
- trudności finansowe pracodawców, spowodowane niskimi stawkami za wykonywane prace, co przekłada się na stosowanie „oszczędności” na wyposażeniu pracowników, posiłkach profilaktycznych, środkach higieny osobistej.

Mimo tych uwag z roku na rok następuje sukcesywna poprawa w zakresie spełniania wymagań dotyczących warunków oraz bezpieczeństwa pracy przy pozyskiwaniu i zrywce drewna. Prowadzone od dwóch lat programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych przyniosły już konkretne efekty, polegające na m.in. usprzętowieniu zakładów, a także podniesieniu świadomości pracodawców, że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy, przynoszą w sumie same korzyści.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- **109** decyzji, w tym 2 decyzje wstrzymania prac, 3 decyzje zakazywały wykonywania określonych prac; na podstawie 10 decyzji skierowano do innych prac 12 pracowników,
- **92** wnioski pokontrolne.

Za popełnienie **18** wykroczeń, inspektorzy pracy ukarali mandatami **3** osoby na łączną kwotę **4.200** zł. Zastosowano także **4** środki wychowawcze.

Pracodawcy zrealizowali 83 wydane decyzje (76% wydanych) oraz 59 wniosków pokontrolnych (64% wydanych).

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (**88** osób), uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez: przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,



opracowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i procedur obowiązujących przy ich wykonywaniu, zapewnienie pracownikom posiłków profilaktycznych, realizowanie zadań służby bhp w zakładach.

## 8. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).

Nadzór rynku związany z kontrolą wyrobów wprowadzanych do obrotu wpisuje się w coroczny zakres działania PIP począwszy od dnia wejścia Polski do UE. Nadzór w tym zakresie realizowany jest w obszarze 10 rodzajów wyrobów regulowanych przepisami unijnych dyrektyw nowego podejścia, implementowanych do prawa krajowego odpowiednimi ustawami i rozporządzeniami Ministrów właściwych ze względu na przedmiot oceny zgodności.

W 2016r. inspektorzy pracy OIP-Kielce przeprowadzili ocenę **53** różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 36 podmiotów, w tym jednej kontroli na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 27 środków ochrony indywidualnej, w tym 22 typy rękawic ochronnych oraz 26 maszyn, w tym 14 maszyn poligraficznych i do przetwórstwa papierniczego, 5 obrabiarek do metali i 4 maszyny szwalnicze. W Urzędzie Celnym przeprowadzono później drugą kontrolę związaną z ponowną oceną tych samych maszyn (5-ciu obrabiarek), w przypadku których pierwotnie stwierdzone zostały nieprawidłowości – które importer usunął doprowadzając do zgodności tych wyrobów z przepisami unijnymi. W grupie 53 wyrobów poddanych ocenie – 27 pochodziło spoza UE, a 26 – było wyprodukowanych w UE (w tym 15 – w Polsce). 27 wyrobów zostało wyprodukowanych w latach 2015-2016, pozostałe przed 2015 – lecz nie wcześniej niż w 2006r.

Kontrole wg dyrektywy maszynowej i dyrektywy dla środków ochrony indywidualnej ujawniły 192 nieprawidłowości w 45

przypadkach negatywnie ocenionych wyrobów (w tym wszystkie maszyny – 100% i 19 z 27 środków ochronnych – ponad 70%). Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- brakiem konstrukcji zabezpieczających strefy zagrożeń wypadkiem urazowym w 5-ciu maszynach oraz błędnie przeprowadzoną certyfikacją 1 środka ochrony indywidualnej (badanie przez uprawnioną jednostkę notyfikowaną wykazało niższe poziomy skuteczności ochronnej od zadeklarowanych pierwotnie),
- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem 23 maszyn i 14 środków ochrony indywidualnej,
- lukami czy błędami w instrukcjach użytkowania w przypadku 16 maszyn i 17 środków ochrony indywidualnej, a dodatkowo w 7 przypadkach – dysponowanie dokumentem z obcojęzycznym tekstem (bez tłumaczenia) oraz w 2 przypadkach – niedoręczenie wymaganej instrukcji.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki czy błędy w instrukcjach użytkowania były przyczyną niepełnej, czy też niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego o warunkach stosowania danego wyrobu, co przekładało się na użytkowanie wyrobów w sposób odbiegający od ich faktycznego przeznaczenia. W 37 przypadkach (dla 25 maszyn i 12 środków ochrony indywidualnej) strony wprowadzające wyroby na rynek polski popełniły błędy w deklaracjach zgodności.

Wszystkie ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych. W 3 przypadkach negatywny wynik oceny został przekazany do dyspozycji innych jednostek wg ich właściwości terytorialnej, poza teren OIP Kielce. Pozostałe 42 przypadki wiązały się z usunięciem uchybień w ramach dobrowolnych korekt przeprowadzonych przez strony do tego zobowiązane, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego

postępowania. Działania naprawcze połączone zostały ze skorygowaniem deklaracji zgodności. Korekty zostały dokonane przy udzielanych przez inspektorów pracy poradach i informacjach o „dobrych praktykach inżynierskich” oraz przy stale prowadzonym monitoringu poprawności wprowadzanych zmian.

Inspektorzy pracy OIP Kielce w 2016r. doprowadzili także (poza wyżej opisanymi przypadkami) do:

- dobrowolnej eliminacji nieprawidłowości przy 4 maszynach, których negatywny wynik oceny został przekazany z innych Okręgów (w tym 3 przypadki pochodzące z ustaleń z roku 2015),
- przeprowadzenia korekt w stosunku do analizowanych w 2015r. wadliwych 2 maszyn i 2 środków ochrony indywidualnej, wobec których działania naprawcze zakończono w roku 2016.

## **9. Ochrona osób świadczących pracę w warunkach zagrożenia czynnikami związanymi ze środowiskiem pracy**

Kontrolami w badanym temacie objęto 11 zakładów, w których występowały czynniki szkodliwe w wartościach przekraczających normatywy higieniczne. Kontrolowane zakłady zatrudniały w sumie 1047 osób, w tym 224 kobiety.

W zakładach tych 300 osób, w tym 62 kobiety, świadczyło pracę na stanowiskach, na których występowały przekroczone wartości NDS i NDN.

Wszystkie kontrolowane podmioty należały do branży przetwórstwa przemysłowego.

Ocenie poddano zagadnienia związane z organizacją stanowisk i procesów pracy, przygotowaniem do pracy, oceną ryzyka zawodowego, działaniami podjętymi w związku z występowaniem czynników szkodliwych oraz zapewnieniem stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wskazały, iż najczęściej

występującym w środowisku pracy czynnikami szkodliwymi był hałas oraz pyły. Sporadycznie czynniki chemiczne, wibracja i mikroklimat gorący. Tylko w 4 zakładach pracownicy narażeni byli na działanie jednego czynnika, występującego w wartościach przekraczających normatywy higieniczne. W pozostałych 7 pracownicy świadczyli pracę w warunkach narażenia na kilka czynników szkodliwych, w 1 z zakładów wystąpiły jednocześnie 3 czynniki w wartościach przekroczonych normatywów higienicznych na jednym stanowisku pracy.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło zagadnień związanych bezpośrednio z występowaniem czynników szkodliwych w środowisku pracy:

- w 6 kontrolowanych zakładach nie oznakowano stref występowania zagrożeń z uwagi na występowanie czynnika szkodliwego,
- w 8 zakładach pracownicy nie zostali poinformowani o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych,
- w 9 podmiotach nie opracowano programów i nie podjęto działań organizacyjno - technicznych wynikających z przekroczeń wartości normatywów higienicznych czynników szkodliwych takich jak: hałas, pyły, drgania mechaniczne. Przyczyną opisanego stanu był brak świadomości ze strony pracodawcy co do występujących zagrożeń, a w niektórych przypadkach zupełny brak wiedzy, że w danym zakładzie czynniki szkodliwe występują w przekroczeniach.
- brak wyposażenia w środki ochrony indywidualnej stwierdzono w 4 zakładach - w 2 zakładach pracownicy nie zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej chroniące przed pyłem, w 1 nie wyposażono ich w środki ochrony indywidualnej chroniące przed drganiami mechanicznymi, w 1 chroniące przed czynnikami chemicznymi, w 1 chroniące przed hałasem.
- w 1 podmiocie stwierdzono uchybienia dotyczące doboru środków ochrony

indywidualnej słuchu - pracownicy zostali wyposażeni w środki ochrony indywidualnej słuchu w sposób przypadkowy, nie adekwatny do występującego poziomu hałasu.

Ponadto występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

- na dwóch stanowiskach pracy nie dokonano i nie udokumentowano oceny ryzyka zawodowego.
- w 5 zakładach stwierdzono, iż przedstawiciele pracowników nie uczestniczyli w ocenie ryzyka zawodowego.
- w 3 podmiotach nie poddano pracowników szkoleniu wstępnemu w dziedzinie bhp, w 3 kolejnych - szkoleniom okresowym bhp,
- w 7 kontrolowanych zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące programów szkoleń, głównie z powodu nieuwzględnienia w nich pracy w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć:

- niezajomość ze strony pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bhp,
- lekceważenie zagrożeń występujących w zakładach,
- poszukiwanie oszczędności, kosztem zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy.

Najmniejszy odsetek nieprawidłowości wystąpił w zakładach o najwyższym zatrudnieniu. Analiza zagadnień związanych z organizacją i wykonywaniem zadań służby bhp sugeruje, że w dużych zakładach, gdzie służba ta w sposób ciągły monitoruje stan warunków bhp, większość nieprawidłowości jest sprawnie i na bieżąco eliminowanych. W zakładach tych również zastosowano wiele rozwiązań poprawiających warunki pracy, a wdrażane procedury związane z bezpieczeństwem pracy były przestrzegane. W zakładach o mniejszym zatrudnieniu realizacja zadań służby bhp pozostawia wiele do życzenia.

W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów bhp, 7 pracodawców ukarano mandatami na łączną kwotę 9600 zł

Na 97 wydanych decyzji, zrealizowano 93 tj. 95,8%.

Wdrożono do realizacji wszystkie 31 wydanych wniosków.

Uzyskano m.in. następujące efekty:

- w 2 zakładach przeprowadzono pomiary czynników szkodliwych: wibracji
- w 8 zakładach poinformowano pracowników o aktualnych wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych,
- w 5 zakładach podjęto działania organizacyjno - techniczne po przekroczeniu wartości NDS czynnika szkodliwego dla zdrowia
- w 3 zakładach opracowano programy działań organizacyjno-technicznych: po przekroczeniu wartości NDN hałasu oraz po przekroczeniu progów działania drgań mechanicznych,
- w 6 zakładach wyznaczono i oznakowano strefy zagrożenia hałasem i pyłem,
- w 3 zakładach zapewniono instrukcje bhp stanowiskowe uwzględniające informacje na temat postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia,
- w 6 zakładach wyeliminowano nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego (udokumentowano ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, dokonano okresowej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, dostosowując jednocześnie ocenę do zmian organizacyjnych i technologicznych, jakie nastąpiły),
- w 5 zakładach zapewniono udział przedstawicieli pracowników w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego,
- w 3 zakładach poddano pracowników wymaganym szkoleniom w dziedzinie bhp,
- w 3 zakładach wyposażono stanowiska pracy w urządzenia do usuwania czynników szkodliwych (m.in. wyposażono stanowiska obsługi linii produkcyjnych kaszarni, łuszcarni grochu i produkcji ospy w odciążu

miejscowe do usuwania pyłu zbożowego; w innym zakładzie zapewniono foliowe ochrony na kolebach materiałowych, zapobiegającym tym samym przed rozpylaniem zsypanych materiału),

- w 5 zakładach pracowników wyposażono w odzież i obuwie robocze, stosownie do wykonywanej pracy i ustaleń co do przyjętych w zakładzie zasad,
- w jednym zakładzie wyposażono 14 pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed pyłem, 2 pracowników w spodnie trudnopalne, 8 pracowników w rękawice antywibracyjne,
- w jednym z zakładów dokonano weryfikacji stosowanych środków ochrony indywidualnej słuchu – zakupiono i wyposażono pracowników w ochronniki słuchu, których dźwiękochłonność powoduje izolację akustyczną, a ich zastosowanie obniża natężenie dźwięku możliwie najbliższe wartości 75 dB,

Przeprowadzone kontrole potwierdzają, że ze względu na przebieg procesów technologicznych, często nie ma możliwości całkowitego wyeliminowania ze środowiska pracy występujących tam czynników szkodliwych. Nie mniej jednak, w wyniku odpowiednich działań istnieje możliwość zminimalizowania narażenia pracowników.

Skala stwierdzonych naruszeń wskazuje na potrzebę dalszego prowadzenia działań kontrolno-nadzorczych w podmiotach, gdzie występują czynniki szkodliwe, a szczególnie gdy występują przekroczenia ich normatywnych higienicznych.

Ogółem stan warunków i bezpieczeństwa pracy uległ poprawie dla **300** pracowników, świadczących pracę w warunkach przekroczonych wartościach normatywnych higienicznych czynników szkodliwych.

## 10. Ocena przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy w zakładach produkcyjnych, które w ciągu ostatnich 5 lat nie były przez PIP kontrolowane.

Kontroli poddano **11** zakładów, w których pracę świadczyły 652 osoby w tym 638 pracowników. Zakłady te zatrudniały łącznie 175 kobiet i należały do branży przetwórstwa przemysłowego.

Przedmiotem kontroli objęto szeroki zakres zagadnień z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, ujawniając m.in. następujące nieprawidłowości:

- nie zapewnienie instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywanych prac - co stwierdzono w 45% kontrolowanych zakładów,
- nie zapewnienie instrukcji bhp w zakresie magazynowania i składowania, – co stwierdzono w 45% zakładów.
- nieinformowanie pracowników o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy – dotyczyło to 29% kontrolowanych pracowników,
- brak właściwego wyposażenia zaplecza higienicznosanitarnego – co stwierdzono w 27% kontrolowanych zakładów,
- nie zapewnienie przy maszynach i urządzeniach osłon i zabezpieczeń przed pochyceniem – co stwierdzono w 27% kontrolowanych zakładów,
- nie zapewnienie wymaganej wentylacji stanowiskowej na stanowiskach, gdzie występują czynniki szkodliwe – co stwierdzono w 18% kontrolowanych zakładów,
- dopuszczanie pracowników do pracy w odzieży własnej niespełniającej kryteriów odzieży roboczej, co stwierdzono w 11% kontrolowanych zakładów.

W zakresie dokonywania przez pracodawców oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy stwierdzono:

- brak aktualizacji ryzyka zawodowego przy zmianie warunków pracy oraz

nieuwzględnianie w ocenie wyników pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy – 45% zakładów;

- brak dokonania oceny ryzyka zawodowego w 27% zakładów na 21 stanowiskach;
- brak poinformowania 14 pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowisku pracy w dwóch zakładach pracy.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć:

- minimalizowanie nakładów ponoszonych przez pracodawców, na sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.
- brak dostatecznej wiedzy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- brak zrozumienia przez pracodawców istoty dokonywania oceny ryzyka zawodowego, która traktowana jest, jedynie jako dodatkowy formalny obowiązek nałożony na pracodawców,
- nie zapewnianie przez pracodawców prowadzenia systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy,
- małe zaangażowanie specjalistów, realizujących zadania służby bhp - ich nadzór sprowadza się do pojedynczych wizytacji, prowadzenia szkoleń bhp, zapewnienia podstawowej dokumentacji wymaganej kodeksem pracy.

Najmniejszy odsetek nieprawidłowości wystąpił w zakładach o najwyższym wskaźniku zatrudnienia i posiadających służbę bhp.

Uchybienia dotyczące oceny i aktualizacji ryzyka zawodowego wynikały ze zbyt małego zaangażowania specjalistów spoza zakładu realizujących zadania służby bhp, którzy ograniczali się do przeprowadzenia szkoleń z zakresu bhp i tworzenia wymaganych prawem rejestrów, ewidencji i wykazów.

W celu wyeliminowania ujawnionych nieprawidłowości, inspektorzy pracy podjęli następujące działania prawne:

- wydano 115 decyzji nakazowych,

- skierowano 11 wniosków zawartych w 5 wystąpieniach,
- za popełnienie wykroczeń, inspektorzy pracy nałożyli na trzech pracodawców mandaty karne kredytowane, na łączną kwotę 4300,- zł.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych uzyskano poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy. I tak:

- zaktualizowano oceny ryzyka zawodowego dla 122 pracowników,
- dokonano oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy;
- dokonano rozpoznania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w celu przeprowadzenia ich badań i pomiarów,
- wykonano pomiary czynników chemicznych na stanowisku spawacz,
- przeprowadzono pomiary drgań mechanicznych oddziałujących na kończyny górne, co dot. 32 pracowników,
- poinformowano 84 pracowników o wynikach pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- zaprowadzono rejestr czynników szkodliwych oraz zapewniono jego aktualizację, karty badań i pomiarów oraz ich aktualizację,
- opracowano program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas w sytuacji przekroczenia wartości NDN w zakładzie oraz program działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na drgania mechaniczne po osiągnięciu lub przekroczeniu wartości progów działania drgań mechanicznych,
- wyposażenie pracownika zatrudnionego w warunkach przekroczenia substancji szkodliwych dla zdrowia w ochrony dróg oddechowych,
- wyposażono pracownika w rękawice ochronne odpowiednie do prac z środkami chemicznymi,



- wyposażono czterech pracowników w ochronniki słuchu odpowiednio dobrane do istniejących parametrów,
- zapewniono stosowanie odzieży i obuwia roboczego przez 12 pracowników,
- oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne,
- zapewniono wentylację stanowiskową na dwóch stanowiskach spawania elektrycznego w osłonie gazu,
- zapoznano 128 pracowników z instrukcjami bhp dotyczącymi stosowanych procesów technologicznych oraz wykonywanych prac,
- zapewniono przy siedmiu maszynach i urządzeniach osłony zabezpieczające przed pochwyceniem,
- opracowano i zapoznano 200 pracowników z instrukcjami magazynowania i składowania materiałów.

Ogółem stan warunków i bezpieczeństwa pracy uległ poprawie wobec wszystkich pracowników kontrolowanych zakładach.

Poziom zarządzania bezpieczeństwem pracy ujawniony w czasie kontroli, wskazuje na potrzebę dalszego prowadzenia kontroli w przedmiotowym zakresie.

### 11. Pierwsza kontrola

W 2016r. podjęto decyzję, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole o charakterze instruktażowo-doradczym. Kontrole te polegały na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności

zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,

- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażącego naruszenia przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole miały na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

Na terenie działania OIP Kielce w 2016r. przeprowadzono łącznie **331** kontroli, w których pracę świadczyło 2469 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie **2175** decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z organizacją bezpiecznej pracy oraz przygotowaniem do pracy. Ponadto wydanych zostało **2005** wniosków obejmujących swoim zakresem zagadnienia dotyczące stosunku pracy i czasu pracy.

W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie **2181** porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec **6%** podmiotów.

### 12. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

We wskazanym zakresie przeprowadzono **98** kontroli w 90 zakładach, w których świadczyło pracę 8021 osób, w tym 7126 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 877 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły **2234** osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe

miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: przygotowanie pracowników do pracy, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Nieprawidłowości stwierdzono w 34 zakładach objętych kontrolami tj. 37,7% i dotyczyły zasadniczo:

- maszyn i urządzeń technicznych – 4 zakłady (4,4%),
- barier architektonicznych – 4 zakłady (4,4%),
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 4 zakłady (4,4%),
- pomieszczeń higieniczno - sanitarnych – 3 zakłady (3,3%),
- szkoleń w zakresie bhp – 3 zakłady (3,3%),
- urlopów wypoczynkowych – 3 zakłady (3,3%),
- stanowisk pracy – 2 zakłady (2,2%).

W pozostałych zakładach objętych kontrolami nie stwierdzono znacznych liczbowo lub istotnych nieprawidłowości z punktu widzenia przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych, w tym dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Nie stwierdzono również istotnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy. Stwierdzane nieprawidłowości nie miały charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników za wyjątkiem jednego zakładu, gdzie zaistniała konieczność wstrzymania prac.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 69% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do

roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego 25%, oraz w handlu 12%.

W porównaniu do roku 2015 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zmniejszeniu o trzy zakłady. Żaden z pracodawców nie ubiegał się o przyznanie nowego statusu zakładu pracy chronionej.

Wydawane w 2016r. decyzje nakazowe i wnioski nakazujące usunięcie nieprawidłowości kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim produkcją przemysłową. Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były głównie brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń, oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali:

- **133** decyzje nakazowe dotyczące stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- **1** decyzję dotyczącą wstrzymania prac, oraz **4** decyzje dotyczące wstrzymania eksploatacji maszyn,
- **22** wnioski pokontrolne,
- **10** poleceń usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec jednego pracodawcy odpowiedzialnego za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywnę w drodze mandatu karnego. Wobec trzech innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych, poprawiono warunki pracy dla **1 tys.** pracowników niepełnosprawnych.

### 13. Ograniczenie zagrożeń związanych z występowaniem pola elektromagnetycznego. Zakłady przemysłowe.

Inspektorzy przeprowadzili 4 kontrole zakładów pracy, w których eksploatowane były urządzenia będące źródłami pól elektromagnetycznych. Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji przemysłowych urządzeń wytwarzających pola elektromagnetyczne.

Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 2496 pracowników w tym w narażeniu na oddziaływanie pól elektromagnetycznych 193 osoby.

W kontrolowanych podmiotach eksploatowano 62 urządzenia będące źródłami pola elektromagnetycznego.

Wyniki kontroli ujawniły nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy. W skontrolowanych podmiotach stwierdzono m.in.:

- 3 przypadki braku oznakowania pomieszczeń, przestrzeni i stanowisk pracy w zakresie występowaniem pola elektromagnetycznego, co wynikało głównie z niewiedzy osób odpowiedzialnych za właściwe zorganizowanie i oznakowanie stanowisk pracy,
- 4 przypadki braku ujęcia w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z narażeniem na PEM, jak również nie dokonania okresowej oceny ryzyka zawodowego. Stan taki wynikał głównie z braku właściwego przygotowania merytorycznego podległych pracodawcy służb bhp,
- 4 przypadki niedostosowania programów szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do warunków pracy; nieujęcia w programach szkoleń zagadnień dotyczących narażenia na promieniowanie elektromagnetyczne,
- przypadki braku poinformowania lekarza medycyny pracy o narażeniu na PEM

w wystawianych skierowaniach na badania profilaktyczne co dotyczyło 5 podmiotów.

Przyczyną powyższych nieprawidłowości, była leżąca po stronie pracodawców nieznajomość obowiązujących przepisów,

- 3 przypadki nieprzewodzenia w zakładzie badań i pomiarów wielkości narażenia na PEM a co za tym idzie brak wiedzy pracowników na temat warunków środowiska,
- 3 przypadki braku zapewnienia w zakładzie dokumentacji techniczno – ruchowych eksploatowanych urządzeń generujących PEM oraz instrukcji eksploatacji i instrukcji stanowiskowych uwzględniających ograniczenie narażenia na PEM.

Na podstawie analizy wyników kontroli należy stwierdzić, że ilość nieprawidłowości ujawnionych w trakcie czynności kontrolnych była największa w podmiotach o najmniejszym wskaźniku zatrudnienia.

Z uwagi na wciąż niewielki stan wiedzy w tym zakresie, małą świadomość ewentualnych zagrożeń oraz liczne wątpliwości, co do wpływu pola elektromagnetycznego na organizm człowieka, a przede wszystkim z uwagi na skalę i powtarzalność stwierdzonych naruszeń, celowym jest kontynuowanie w następnych latach kontroli w zakresie ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem pola elektromagnetycznego. Do dnia 01.07.2016 r., kiedy weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne – brak było szczegółowych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z tym narażeniem. Między innymi tym argumentem w ocenie inspektorów pracy należy tłumaczyć skalę stwierdzonych naruszeń. Pracodawcy tłumaczyli się brakiem wiedzy na temat wejścia w życie nowej regulacji prawnej. Brak szczegółowych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (do dnia



01.07.2017r.), nie powinien jednak stanowić dla pracodawców argumentu, do odstąpienia od podejmowania działań mających na celu ograniczenie zagrożeń i zapoznanie pracowników z środkami zapobiegającymi tym zagrożeniom.

Ilość stwierdzonych nieprawidłowości wskazuje na konieczność dalszego prowadzenia kontroli w zakresie zapewnienia przez pracodawców bezpiecznych warunków pracy podczas eksploatacji urządzeń będących źródłami pól elektromagnetycznych. Kontrolami takimi należało by objąć poza sektorem przemysłowym również działalność leczniczą (szpitale, przychodnie specjalistyczne i rehabilitacyjne, sanatoria), w których powszechnie stosuje się m.in. następujące urządzenia wytwarzające PEM: urządzenia diagnostyczne – rezonans magnetyczny; diatermie chirurgiczne; urządzenia do magnetoterapii; zgrzewarki rękawów do pakowania narzędzi do sterylizacji.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali: 48 decyzji nakazowych oraz 12 wniosków w wystąpieniach.

Jednego pracodawcę ukarano mandatem karnym w kwocie 1200 zł oraz udzielono 5 środków wychowawczych.

Na 48 wydanych decyzji, zrealizowano 41 tj. 85,4%.

Wdrożono do realizacji wszystkie 12 wydanych wniosków.

#### **14. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w oczyszczalniach ścieków (temat własny OIP Kielce)**

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji ww. tematu własnego OIP Kielce, miały na celu dokonanie oceny przestrzegania wymagań przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych oczyszczalniach ścieków.

W tym zakresie dokonano kontroli **8** zakładów, a w ramach tych podmiotów **10** oczyszczalni ścieków.

W podmiotach tych zatrudniano ogółem 477 pracowników (bezpośrednio przy pracach związanych z procesem technologicznym oczyszczania ścieków **80** osób).

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć:

- w 4 spośród 8 skontrolowanych zakładów (50%) stwierdzono nieprawidłowości polegające na nie wyznaczeniu pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
- w 1 spośród 8 skontrolowanych zakładów (12,5%) stwierdzono nieprawidłowość polegającą na nie dokonywaniu kontroli sprzętu ratunkowego i gaśniczego oraz braku specjalnego dziennika do odnotowywania wyników tej kontroli,
- w 1 spośród 8 skontrolowanych zakładów (12,5%) stwierdzono brak określenia wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
- w 2 spośród 8 skontrolowanych zakładów (25%) nie sporządzono wykazu stanowisk pracy wymagających dwuosobowej obsługi, szczególnie w porze nocnej,
- w 2 spośród 8 skontrolowanych zakładów (25%) nie wyposażono oczyszczalni ścieków w przyrządy kontrolno – pomiarowe i sygnalizacyjne, służące do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia,
- w 2 spośród 8 skontrolowanych zakładów (25%) stwierdzono, wykonywanie prac w zbiornikach bez pisemnego polecenia,
- w 1 spośród 8 skontrolowanych zakładów (12,5%) stwierdzono brak w obiektach oczyszczalni ścieków odpowiedniego do występujących zagrożeń sprzętu ratunkowego.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć:

- nie realizowanie w pełni przez osoby, którym powierzono obowiązki służby bhp obowiązków z zakresu kontroli stanowisk pracy, analiz stanu warunków pracy i nie

występowanie do pracodawcy o usunięcie nieprawidłowości,

- brak egzekwowania przez pracodawców właściwego działania podległych służb,
- minimalizowanie nakładów ponoszonych przez pracodawców, na sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- nie zapewnianie przez pracodawców prowadzenia systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy.

W celu wyeliminowania ujawnionych nieprawidłowości, inspektor pracy podjął następujące działania prawne:

- wydano **22** decyzje (wykonano 100% decyzji);
- do pracodawcy skierowano także 1 wniosek pokontrolny, który zrealizowano.

W wyniku realizacji wydanych środków prawnych uzyskano poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy, m.in.:

- w 4 zakładach wyznaczono pracowników do udzielania pierwszej pomocy – dotyczyło to ogółem 33 pracowników,
- w 3 zakładach zapewniono instrukcje pierwszej pomocy – dotyczyło to ogółem 21 pracowników,
- w 1 zakładzie określono wymagania bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych – dotyczyło to ogółem 15 pracowników,
- w 1 zakładzie sporządzono wykaz stanowisk wymagających dwuosobowej obsługi, szczególnie w porze nocnej – dotyczyło to 15 pracowników,
- w 1 zakładzie wyposażono oczyszczalnię ścieków w odpowiedni do występujących zagrożeń sprzęt ratunkowy – dotyczyło to 8 pracowników,
- w 2 zakładach wyposażono dwie oczyszczalnie ścieków w przyrządy kontrolno – pomiarowe i sygnalizacyjne, służące do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia, co dotyczyło 17 osób.

Ogółem stan warunków i bezpieczeństwa pracy uległ poprawie dla **109** pracowników.

### **15. Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących wyroby metalowe, prowadzących plastyczną i ciepłą obróbkę metali (temat własny OIP Kielce)**

Kontrole realizowane w ramach tematu własnego OIP Kielce, przeprowadzono w **17** zakładach pracy, zatrudniających łącznie 2000 pracowników.

17 kontroli prowadzonych było w podmiotach należących do sektora gospodarki - przetwórstwo przemysłowe.

W wyniku przeprowadzonych kontroli stwierdzono następujące uchybienia i nieprawidłowości:

- w 2 zakładach stwierdzono uchybienia w zakresie zapewnienia właściwego stanu technicznego elementów pomieszczeń pracy,
- w 3 zakładach stwierdzono niewłaściwe oświetlenie naturalne, w 1 zakładzie brak wymaganej wentylacji, w 1 zakładzie nie zapewniono odpowiedniej (min.140C) temperatury,
- w 1 zakładzie stwierdzono zły stan techniczny pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych,
- w 4 zakładach brak było opracowanych instrukcji bhp dotyczących stosowanych procesów technologicznych,
- w 14 zakładach stwierdzono uchybienia i nieprawidłowości dotyczące użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych (m.in. brak dostosowania maszyn do minimalnych wymagań dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń, zły stan techniczny użytkowanych maszyn, niepełne oznakowanie maszyn znakami i barwami bezpieczeństwa, brak instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn)
- w 5 zakładach stwierdzono uchybienia i nieprawidłowości dotyczące prac spawalniczych (w 4 przypadkach brak

- wentylacji stanowiskowej stałych stanowisk spawalniczych, w 1 zakładzie brak wentylacji ogólnej),
- w 9 zakładach stwierdzono brak lub nieaktualne pomiary elektryczne dotyczące ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji,
  - w 8 kontrolowanych zakładach nie wykonano w ogóle lub nie wykonano w terminach określonych w przepisie prawnym pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesach technologicznych tj.: hałasu, pyłów całkowitych i respirabilnych, drgań mechanicznych (wibracji), tlenu węgla.
  - w 5 zakładach nie prowadzono lub nie zaktualizowano dokumentacji dotyczącej pomiarów czynników szkodliwych (rejestry, karty pomiarów).
  - w 10 zakładach stwierdzono brak oznakowania napisami, znakami ostrzegawczymi miejsc pracy w których występują zagrożenia wypadkowe i zagrożenia chorobowe (czynniki szkodliwe powyżej NDN i NDS).
  - w 5 zakładach ocena ryzyka nie została zaktualizowana po wykonaniu nowych pomiarów czynników szkodliwych,
  - w 6 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące szkoleń wstępnych i szkoleń okresowych z zakresu bhp,
  - w 4 zakładach stwierdzono brak badań lekarskich okresowych wobec 15 pracowników,

Przyczynami ujawnionych nieprawidłowości było:

- ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy ze względu na potrzebę minimalizacji kosztów prowadzenia działalności,
- brak wiedzy i umiejętności pracodawcy w zakresie oceny dokumentacji opracowanej przez pracownika służby bhp (np.: ocena ryzyka zawodowego),
- brak pełnej wiedzy pracodawcy w zakresie przepisów i wymogów prawnych mających

zastosowanie w zakładach produkujących wyroby metalowe,

- zaniedbania przez pracowników służby bhp i pracowników nadzoru w zakresie powierzonych im obowiązków i nadzoru nad pracownikami (np.: kontrola stanowisk pracy, analizy stanu warunków pracy itp.),
- brak reakcji i egzekwowania ze strony pracodawcy właściwego działania podległych służb.

W celu likwidacji ujawnionych nieprawidłowości, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- a) wydali **150** decyzji w tym 119 pisemnych,
- b) skierowali do pracodawców **20** wniosków pokontrolnych.

Jednego z pracodawców ukarano mandatem na kwotę 1200zł

W efekcie działań inspektorów pracy i wydanych zaleceń pokontrolnych pracodawcy zrealizowali:

- 109 decyzji (co stanowi 72,6% wydanych decyzji),
- 18 wniosków (co stanowi 90,0% wydanych wniosków).

W wyniku podjętych działań uzyskano następujące efekty:

- w 7 zakładach wykonano pomiary elektryczne dotyczące ochrony przeciwporażeniowej dla instalacji elektrycznej i urządzeń;
- w 4 podmiotach dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego z uwzględnieniem najnowszych pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy,
- w 9 podmiotach dokonano zabezpieczeń maszyn i urządzeń zgodnie z przepisami bhp: uzupełniono brakujące osłony, uniemożliwiono dostęp do stref niebezpiecznych, naprawiono bądź zamontowano wyłączniki zatrzymania awaryjnego;
- w 3 zakładach oznakowano znakami i barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne (różnice poziomów, stopnie itp.);

- w 5 podmiotach zidentyfikowano i wykonano pomiary czynników szkodliwych w środowisku pracy;
- w 6 zakładach opracowano instrukcje bhp dla użytkowanych maszyn; opracowano instrukcje procesów technologicznych;
- w 4 podmiotach zapewniono prawidłowe działanie wentylacji;
- w 4 zakładach poddano pracowników wymaganym badaniom lekarskim;
- w 4 podmiotach poddano pracowników wymaganym szkoleniom z zakresu bhp.

Realizacja zaleceń pokontrolnych przez pracodawców przyczyniła się do poprawy stanu warunków pracy dla zatrudnionych w tych zakładach pracowników.

## **16. Przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe (temat własny OIP Kielce)**

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu dokonanie oceny warunków pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Przeprowadzono je w **52** zakładach pracy, zatrudniających w sumie **3703** pracowników.

W kontrolowanych podmiotach dokonano oceny **221** stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, spośród których **42** stanowiska nie spełniały wymogów rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Przedmiotem kontroli były m.in. następujące zagadnienia: stanowiska i procesy pracy; stan obiektów i pomieszczeń pracy; maszyny i urządzenia techniczne; urządzenia i instalacje energetyczne; czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe dla zdrowia; szkolenia w dziedzinie bhp; profilaktyczne badania lekarskie; ocena ryzyka zawodowego.

W czasie przeprowadzonych kontroli stwierdzono m.in.:

- w 13 zakładach brak oceny warunków pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (25%),
- w 9 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące niepoinformowania pracowników o wynikach oceny stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe (17,3%),
- w 8 zakładach stwierdzono braki i uchybienia dotyczące eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych (15,4%)
- w 5 zakładach pracodawcy nie prowadzili konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, warunków i sposobu wyposażenia pracowników w okulary korygujące wzrok, jeżeli wyniki profilaktycznych badań lekarskich wykazują potrzebę ich stosowania (9,6%),
- w 4 zakładach stwierdzono braki dotyczące szkolenia ogólnego z zakresu bhp (7,7%),
- w 4 zakładach nie zapewniono skutecznej wentylacji w pomieszczeniach pracy (7,7%),
- w 2 zakładach nie zapewniono właściwych siedzisk na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (3,8%),
- w 2 zakładach nie zapewniono pracownikowi zatrudnionemu przy obsłudze monitora ekranowego okularów korygujących wzrok, zgodnie z orzeczeniem lekarskim (3,85% zakładów).

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy zaliczyć: lekceważące podejście pracodawców oraz osób zarządzających w ich imieniu zakładem do obowiązujących w tym zakresie przepisów, nierealizowanie w pełni przez osoby, którym powierzono obowiązki służby bhp obowiązków z zakresu kontroli stanowisk pracy, analiz stanu warunków pracy i nie występowanie do pracodawcy o usunięcie nieprawidłowości; brak egzekwowania przez pracodawców właściwego działania podległych służb; ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy, ze względu na potrzebę minimalizacji kosztów prowadzenia

działalności; brak odpowiedniej znajomości przepisów bhp przez część pracodawców.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- **74** decyzji, w tym 16 decyzje opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- **19** wniosków w wystąpieniu pokontrolnym. Spośród ogółu wydanych decyzji, zrealizowano 57 zarządzeń nakazowych (77%), a spośród wydanych 19 wniosków, zrealizowano 18 wniosków (94,7%). Zrealizowane środki prawne doprowadziły do bezpośredniej poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy w kontrolowanych zakładach – łącznie dla 434 pracowników.

## Podsumowanie

W 2016 r. inspektorzy pracy OIP Kielce prowadzili **kontrole tematyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy** w obszarach wymagających stałych działań nadzorczo-kontrolnych (takich jak badanie wypadków przy pracy, zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy, wzmożony nadzór w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych, przygotowanie pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy). Kontrole realizowano w sekcjach i działach gospodarki narodowej charakteryzujących się wysokim ryzykiem utraty zdrowia i życia, w szczególności w budownictwie, produkcji, transporcie, handlu, gospodarce magazynowej oraz leśnictwie. Skuteczna działalność nadzorczo-kontrolna, polegająca na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy, które z różną częstotliwością mają miejsce we wszystkich rodzajach działalności. Inspektorzy pracy zbadali **okoliczności i przyczyny 38 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP Kielce w 2016 r.** W wypadkach tych poszkodowanych zostało 40 osób, w tym **10 osób poniosło śmierć**, a 17 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała. W ogólnej liczbie

zbadanych wypadków przy pracy największy udział miały następujące sekcje gospodarki narodowej:

- przetwórstwo przemysłowe – 16 poszkodowanych – 40%, w tym 4 osoby zmarły, a 8 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 11 poszkodowanych – 27,5%, w tym: 3 osoby poniosły śmierć, a 3 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

Pod względem miejsca pracy, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: miejsce produkcji (śmierć poniosło 4 osób, a ciężkich obrażeń ciała doznało 8 osób) teren budowy (w zbadanych wypadkach śmierć poniosło 3 osoby, natomiast 3 doznały ciężkich obrażeń ciała).

Największą grupę poszkodowanych w wypadkach badanych przez inspektorów pracy stanowiły osoby o bardzo krótkim stażu pracy w zakładzie – 19 osób będących w zatrudnieniu do 1 roku stanowiło aż 47,5% ogółu poszkodowanych. Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadziły do zaistnienia wypadków przy pracy były:

- utrata kontroli nad maszyną, środkami transportu, transportowanym ładunkiem – 30,0% poszkodowanych,
- uszkodzenie, rozerwanie, pęknięcie, ześlizgnięcie, upadek, załamanie się czynnika materialnego – 27,5% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- obsługiwanie maszyn – 40,0% poszkodowanych,
- prac narzędziami ręcznymi – 25,0% poszkodowanych,
- operowania przedmiotami – 10,0% poszkodowanych.

Wśród 40 poszkodowanych 5 osób (12,5%) zatrudnionych było na podstawie umów cywilnoprawnych, a 1 osoba wykonywała prace, jako jednoosobowy podmiot gospodarczy.



Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były: amputacje urazowe (utrata części ciała); złamania kości, rany i powierzchowne urazy; urazy wewnętrzne.

Należy pamiętać, że statystyki publiczne GUS, odnotowując systematyczny spadek liczby wypadków przy pracy (zgłoszonych), nie ujmują dużej części wypadków zaistniałych, którym ulegają osoby niebędące pracownikami (karty wypadków sporządza dla nich ZUS).

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali jedno z najważniejszych zadań PIP, jakim jest **kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom przy pracy w zakładach, w których odnotowano ich najwięcej**. Zgodnie z przyjętymi założeniami program egzekwowania skutecznych działań prewencyjnych obejmował zakłady kontrolowane po raz pierwszy, zakłady powtórnie kontrolowane oraz zakłady, które w roku poprzednim, tj. w 2015, nie przystąpiły do dobrowolnego programu prewencyjnego dla pracodawców zainteresowanych wyeliminowaniem zagrożeń i radykalnym zmniejszeniem liczby wypadków przy pracy.

W wyniku przeprowadzonych w tym zakresie **24** kontroli odnotowano m.in., że **wielu pracodawców nie dostrzega znaczenia oceny ryzyka zawodowego, traktując ją jako spełnienie wymogu formalnego na wypadek kontroli inspektora pracy**. W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy wskazywali pracodawcom praktyczne korzyści wynikające z bezpośredniego zaangażowania się ich w rzetelną ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz zarządzania tym ryzykiem, w którym powinni brać udział pracownicy lub ich przedstawiciele. Inspektorzy pracy wskazywali na brak jednoznacznego określenia w przepisach prawa pracy terminów dla obowiązku okresowej oceny ryzyka zawodowego. Usankcjonowanie obowiązku cyklicznego identyfikowania zagrożeń w formie okresowej oceny ryzyka zawodowego i stosowanie

adekwatnych środków profilaktycznych, w sposób wymierny mogłoby wpłynąć na poprawę warunków pracy zatrudnionych osób.

Działaniami objęto również **wzmoczony nadzór** w 2 wytypowanych zakładach, w których dostrzeżono szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości). W zakładach tych przeprowadzono 4 kontrole.

Ustalono, że w ww. zakładach oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z poszczególnymi zagrożeniami na stanowiskach pracy. Wyznaczono także dopuszczalność ryzyka zawodowego i we wszystkich badanych zakładach podjęto działania korygujące lub zapobiegawcze.

Z analizy dokumentacji powypadkowej wynika, że we wszystkich zakładach znajdujących się pod wzmożonym nadzorem realizowane były w sposób właściwy profilaktyczne wnioski i stosowane były środki określone w protokołach powypadkowych.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły: eksploatacji instalacji i urządzeń elektroenergetycznych, stanu technicznego obiektów i pomieszczeń pracy, czynników szkodliwych i uciążliwych, stosowania środków ochrony, organizacji i prowadzenia prac transportowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 25 decyzji, które dotyczyły poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy dla 410 pracowników. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 23 decyzje.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w dwóch zakładach objętych wzmożonym nadzorem.

Na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wpływa szereg czynników

o charakterze organizacyjnym, w tym **przygotowanie pracowników do pracy** (badania lekarskie, szkolenia bhp i ocena ryzyka zawodowego). Wśród stwierdzanych nieprawidłowości szczególnie naganne jest zjawisko dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp – zwłaszcza instruktażu stanowiskowego, a także bez poinformowania o ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach, na których wykonują pracę. Zastrzeżenia inspektorów pracy budziła kwestia braku lub niekompletnych informacji o czynnikach niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych zawartych w skierowaniach na badania lekarskie, programów szkoleń bhp niedostosowanych do specyfiki zakładu i rzeczywistych warunków pracy oraz tylko formalnie spełniających wymogi ocen ryzyka zawodowego, sporządzonych przez pracodawców, które nie uwzględniały wszystkich, w tym najistotniejszych, zagrożeń związanych z pracą na określonych stanowiskach. Corocznie w zakresie przygotowania do pracy - wydawanych jest najwięcej decyzji nakazowych.

Kontynuowano intensywne **działania kontrolne służące ograniczeniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów**. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. W ramach kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg oraz krótkich kontroli w budownictwie, szczególna uwaga poświęcona była eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowany był także program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej. Objął on m.in. część szkoleniowo-informacyjną, skierowaną do szerokiego grona pracodawców budowlanych.

Podczas kontroli, inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy, organizacji

prowadzonych prac, zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej, odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego, na pracach prowadzonych na wysokości oraz przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków, a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas wykonywania prac budowlanych należy zaliczyć m.in.: niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań; wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń; nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach; brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych.

Specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy – dzięki działaniom inspektorów pracy – są często krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniającym się w krótkim okresie czasu.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy utrzymuje się nadal na niezadowalającym poziomie - mimo zastosowanych środków prawnych oraz sankcji karnych i ekonomicznych (tj. wniosków o podwyższenie składki wypadkowej).

Dlatego też należy w dalszym ciągu kontynuować formę krótkich kontroli ukierunkowanych na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracujących - zależnie od potrzeb powtarzanych u tego samego pracodawcy w celu uzyskania trwałej poprawy bhp.

Kontynuowano analizę przestrzegania przepisów technicznego bezpieczeństwa pracy

przez **zakłady usług leśnych**, wykonujących prace w leśnictwie, związane z pozyskiwaniem i zrywką drewna. Podczas kontroli zwracano uwagę na poszczególne etapy organizacji procesu technologicznego (przygotowanie techniczne i organizacyjne do wykonania zlecenia, nadzór nad prawidłowym przebiegiem prac).

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp w procesie pozyskiwania drewna, z uwzględnieniem poprawności doboru stosowanych przez pracowników środków ochrony indywidualnej oraz oceny współpracy administracji Lasów państwowych ze zleceniobiorcami usług leśnych. Ocena obejmowała również działania zakładów w kierunku eliminacji zagrożeń oraz działań profilaktycznych.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest wciąż niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych, oraz tolerowanie odstępstw od podstawowych zasad bhp.

W 2016r. podjęto decyzję, że **wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktażowo-doradczym**. Kontrole te polegały na: wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych; określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień; pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym; okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego

zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole mają na celu kompleksową identyfikację nieprawidłowości w zakresie prawa pracy, w tym przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W trakcie kontroli udzielano porad prawnych.

Stosowane środki prawne dotyczyły głównie nieprawidłowości związanych z organizacją bezpiecznej pracy i przygotowaniem do pracy. Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 6% podmiotów

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących **zatrudniania osób niepełnosprawnych**. Kontrole dotyczyły 2234 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: przygotowanie pracowników do pracy, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Nie stwierdzono ilościowo istotnych naruszeń przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników niepełnosprawnych, w tym dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Stwierdzane nieprawidłowości nie miały charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników za wyjątkiem jednego zakładu, gdzie zaistniała konieczność wstrzymania prac.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 69% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono



nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego 25%, oraz w handlu 12%.

W porównaniu do roku 2015 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zmniejszeniu o trzy zakłady. Żaden z pracodawców nie ubiegał się o przyznanie nowego statusu zakładu pracy chronionej.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były przede wszystkim brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń, oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

Inspektorzy przeprowadzili 4 kontrole zakładów pracy, w których eksploatowane były **urządzenia będące źródłami pól elektromagnetycznych**. Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji przemysłowych urządzeń wytwarzających pola elektromagnetyczne. W kontrolowanych podmiotach eksploatowano 62 urządzenia będące źródłami pola elektromagnetycznego.

Wyniki kontroli ujawniły nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy. W skontrolowanych podmiotach stwierdzono m.in.:

- brak oznakowania pomieszczeń, przestrzeni i stanowisk pracy w zakresie występowaniem pola elektromagnetycznego, co wynikało głównie z niewiedzy osób odpowiedzialnych za

właściwe zorganizowanie i oznakowanie stanowisk pracy;

- brak ujęcia w dokonanej ocenie ryzyka zawodowego wszystkich zagrożeń w tym narażenia na PEM, jak również brak okresowej oceny ryzyka zawodowego. Stan taki wynikał głównie z braku właściwego przygotowania merytorycznego podległych pracodawcy służb bhp.
- niedostosowanie programów szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy do warunków pracy (nieujęcie w programach szkoleń zagadnień dotyczących narażenia na promieniowanie elektromagnetyczne),
- brak właściwego poinformowania lekarza medycyny pracy o narażeniu na PEM w wystawianych skierowaniach na badania profilaktyczne. Przyczyną powyższych nieprawidłowości, była leżąca po stronie pracodawców niezajomość obowiązujących przepisów,
- brak badań i pomiarów wielkości narażenia na PEM a co za tym idzie brak wiedzy pracowników na temat warunków środowiska pracy – co wynikała z braku dostatecznej wiedzy w połączeniu z lekceważącym traktowaniem zagrożeń związanych z narażeniem na PEM.

Z uwagi na wciąż niewielki stan wiedzy w tym zakresie, małą świadomość ewentualnych zagrożeń oraz liczne wątpliwości, co do wpływu pola elektromagnetycznego na organizm człowieka, a przede wszystkim z uwagi na skalę i powtarzalność stwierdzonych naruszeń, celem jest kontynuowanie w następnych latach kontroli w zakresie ograniczenia zagrożeń związanych z występowaniem pola elektromagnetycznego. Do dnia 1 lipca 2016r., kiedy weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne – brak było szczegółowych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach

związanych z tym narażeniem. Między innymi tym argumentem w ocenie inspektorów pracy należy tłumaczyć skalę stwierdzonych naruszeń. Pracodawcy tłumaczyli się brakiem wiedzy na temat wejścia w życie nowej regulacji prawnej. Brak szczegółowych przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na pole elektromagnetyczne (do dnia 1 lipca 2017r.), nie powinien jednak stanowić dla pracodawców argumentu, do odstąpienia od podejmowania działań mających na celu ograniczenie zagrożeń i zapoznanie pracowników z środkami zapobiegającymi tym zagrożeniom.

- w świetle przedstawionych wyników działań nadzorczo-kontrolnych OIP Kielce w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać, że wskazane i uzasadnione jest: doradztwo oraz motywowanie małych i średnich pracodawców, zwłaszcza w czasie pierwszych kontroli, do angażowania się w sprawy ogólnej organizacji pracy, właściwego przygotowania pracowników do pracy, a także skutecznego nadzorowania stanowisk pracy;
- kontynuowanie intensywnych działań kontrolnych w sektorach i zakładach wysokiego ryzyka utraty zdrowia lub życia;
- kontynuowanie badania okoliczności i przyczyn wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia.

## **IV.**

### **PRAWNA OCHRONA PRACY**



## 1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilno-prawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie.

W 2016r. przeprowadzono **61** kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w budownictwie.

W zrealizowanych kontrolach, inspektorzy pracy skontrolowali **311** umów cywilnoprawnych (231 umów zlecenie, 73 umowy o dzieło, 4 umowy z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą oraz 3 inne umowy) zakwestionowali łącznie **90** umów cywilnoprawnych uznając, że mają one cechy właściwe dla stosunku pracy - zakwestionowane umowy to: **83** – umowy zlecenie i **7** – umowy o dzieło.

Zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, inspektorzy pracy stwierdzili u **16** kontrolowanych w tym przedmiocie pracodawców (26,2%).

Na **61** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **45** kontroli (73,8%),
- po przeprowadzeniu **5** kontroli i zakwestionowaniu prawidłowości stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia (8,2%), na polecenie inspektora pracy pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie trwania kontroli,
- w pozostałych **11** kontrolach (18%) inspektorzy pracy stwierdzili zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy i skierowali do pracodawców wnioski o zmianę umowy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami skierowali do pracodawców **12** wniosków pokontrolnych dotyczących łącznie **82** osób. Wnioski te zostały przez pracodawców w większości zrealizowane.

W czasie prowadzonych kontroli - w wyniku działań inspektorów pracy - potwierdzono dla **44** osób zatrudnianie na podstawie stosunku pracy.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły, iż w dalszym ciągu występują przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy praca ma charakter podporządkowany, czyli spełnione są warunki właściwe dla umowy o pracę. Praktyka taka stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, a ponadto powoduje poczucie niepewności zatrudnienia i ograniczenie uprawnień pracujących. W branży budowlanej, która w roku 2016 stanowiła jedyną poddawaną kontrolom w ramach realizacji tematu zaobserwowano również, iż niejednokrotnie sami pracownicy nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym i to oni dyktują pozapracownicze formy współpracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały naruszenia przepisów o zatrudnianiu, co dotyczyło stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Należały do nich m.in.:

- wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy, dla sprawdzenia pracownika – zastosowanie cywilnoprawnej formy zatrudnienia jako swoistego okresu próbnego,
- wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenie w takich samych warunkach i na takim samym stanowisku jak pracownicy pracodawców,
- wykonywanie tego samego rodzaju pracy na podstawie umów o dzieło i w takich samych warunkach jak poprzednio na podstawie umowy o pracę u tego samego pracodawcy.

Należy jednak stwierdzić, że na 311 umów cywilnoprawnych poddanych analizie w przedmiotowym zakresie, wobec 90 umów wystąpiły zastrzeżenia, co do zasadności ich stosowania (28,9%), jednak część osób wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką

zmianą i albo się na nią nie godzili albo w skrajnych przypadkach rezygnowali w ogóle z dalszej współpracy z pracodawcą.

Przyczyny naruszenia przepisów ustawodawstwa pracy w zakresie zatrudniania pracowników na umowach cywilnoprawnych, w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy były następujące:

- niedostateczna znajomość przepisów regulujących przedmiotową problematykę oraz przekonanie że w tym zakresie istnieje swoboda stron stosunku prawnego, co do formy zawierania umów na świadczenie pracy,
- minimalizowanie kosztów zatrudnienia z uwagi na trudności finansowe pracodawców,
- wola pracobiorców wykonywania pracy wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Jak wynika z powyższego, często osoby świadczące prace nie są zainteresowane zmianą klasyfikacji prawnej swojego zatrudnienia – z różnych przyczyn (obawa utraty pracy, likwidacja niektórych uprawnień finansowych itp).

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych 5 mandatów karnych na łączną kwotę 6.000zł Natomiast wobec 2 pracodawców poprzestano na zastosowaniu środka wychowawczego.

## **2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.**

W 2016 roku inspektorzy pracy badając przedmiotowe zagadnienie przeprowadzili **34** kontrole w 34 zakładach pracy należących do różnych branż zatrudniających w sumie 1272 osoby, w tym 1198 pracowników tj. 790 mężczyzn i 408 kobiet.

Dobierając podmioty do kontroli inspektorzy pracy uwzględniali przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie:

- handlu hurtowego i detalicznego – 13 kontrole,
- przetwórstwa przemysłowego – 9 kontrole,
- budownictwa – 5 kontrole,
- działalności profesjonalnej (prawnicza, księgowość, naukowa techniczna) – 2 kontrole,
- zakwaterowania i gastronomii – 1 kontrola,
- transportu ludzi i towarów oraz składowania towarów – 1 kontrola,
- administracji publicznej – 1 kontrola,
- informacji i komunikacji – 1 kontrola,
- górnictwa i wydobywania – 1 kontrola.

Powyższy dobór zakładów do kontroli wynikał przede wszystkim z tego, że największą grupę przedsiębiorców w województwie świętokrzyskim stanowią małe i średnie firmy o profilu handlowym i przetwórczym. Część podejmowanych czynności miała także związek ze skargami pracowników, jakie wpłynęły do OIP Kielce.

Na 34 przeprowadzone kontrole inspektorzy pracy analizujący problematykę znowelizowanych przepisów o zawieraniu umów terminowych w 15 przypadkach nie stwierdzili występowania naruszeń nowych przepisów. Do pozostałych **19** podmiotów inspektorzy pracy skierowali 23 wnioski w wystąpieniach dotyczące 66 pracowników, wydali także 6 poleceń obejmujących swym zakresem 27 pracowników. Na dzień pisania sprawozdania wszystkie wnioski zostały zrealizowane zgodnie z ich treścią określoną przez inspektorów pracy. W jednym przypadku za naruszenie norm prawnych w zakresie przepisów o zawieraniu umów terminowych kontrola zakończyła się wszczęciem postępowania karnoadministracyjnego – na pracodawcę nałożono karę grzywny w formie mandatu karnego na kwotę 1500,- złotych. Dokładną analizą inspektorzy pracy objęli łącznie 341 zawartych umów. Nieprawidłowości stwierdzano w zakresie:

- nawiązywania umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące,
- ponownego zawierania umów o pracę na okres próbny z tymi samymi pracownikami, które było niezgodne z wyjątkami określonymi w przepisach,
- zatrudniania pracowników na podstawie więcej niż 3 umów na czas określony,
- informowania pracowników na piśmie o warunkach zatrudnienia w zakresie obowiązującej długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę lub braku takiej informacji o zmianach w tych warunkach,
- niezgodnego z przepisami ustalania okresu wypowiedzenia umowy na czas określony.

Najczęściej spotykanym wyjaśnieniem istniejących nieprawidłowości były według pracodawców:

- nadmierna komplikacja przepisów przejściowych (art. 14 – 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. zmieniającej kodeks pracy), która w ich ocenie jest ciężka do zrozumienia nawet dla osób o prawniczym wykształceniu,
- brak wiedzy służb kadrowych na temat zmian przepisów,
- nieuwaga, brak szczególności w prowadzeniu dokumentacji.

Zdaniem inspektorów pracy, podane przez pracodawców przyczyny były rzeczywistymi przyczynami stwierdzonych naruszeń, choć w ocenie inspektorów pracy po analizie rodzaju ujawnionych nieprawidłowości nieuwagę i brak szczególności w prowadzeniu dokumentacji należałoby uznać za najczęściej pojawiający się powód powstania nieprawidłowości – vide błędy natury formalnoprawnej w informacjach o których mowa w art. 29 kp.

Analiza długości okresów na jakie umowy na czas określony były zawierane wskazuje, że dominowały umowy zawierane na okres od 12 do 33 miesięcy, a więc takie, które w ocenie pracodawców są dopasowane do ich planów ekonomicznych i możliwości przewidywania koniunktury. Większość kontroli na terenie

działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach miała miejsce w firmach handlowych, budowlanych i przetwórczych, a więc w podmiotach znacznie uzależnionych od sytuacji na rynku ekonomicznym. Działanie takich firm, w tym struktura zatrudnienia planowana jest na dwa – trzy lata, stąd i oczywista, znaczna przewaga umów zawieranych na mniej więcej dwa lata. Umowy krótsze są związane zazwyczaj z próbami „sprawdzenia pracownika” lub pewną sezonowością pracy i raczej trudno dopatrzeć się nich korelacji z regionem geograficznym. Podobnie z umowami na okres ponad 33 miesiące. Związane są bardziej z kontraktami zawieranymi przez podmioty korzystające z funduszy europejskich lub świadczące usługi medyczne w ramach NFZ nie zaś z regionem geograficznym czy gospodarczym.

Analizując dokumentację kontrolne oceniające stosowanie zmienionych przepisów o umowach terminowych można stwierdzić, że ujawnione w czasie kontroli uchybienia nie odbiegają znacznie co do ilości i rodzaju od nieprawidłowości występujących w innych kontrolach dotyczących kwestii nawiązywania i rozwiązywania umów. Niezbyt dużo istotnych błędów formalnych, sporadycznie spotykane bardziej znaczące nieprawidłowości i występujące incydentalnie rażące przypadki, które mogą stanowić podstawę do wszczęcia postępowania karnoadministracyjnego. Generalnie można stwierdzić, że pracodawcy przygotowali się do zmiany przepisów, a liczba interwencji ze strony inspektorów pracy OIP Kielce (wystąpienia, polecenia, zarzuty karnoadministracyjne) w zakresie prawidłowości zawierania i rozwiązywania umów terminowych nie odbiega od statystyk z lat ubiegłych.

Po niecałym roku obowiązywania znowelizowanych przepisów o zawieraniu umów terminowych, trudno jednoznacznie dokonać rzetelnej analizy ich funkcjonowania na rynku pracy. Czy zgodnie z zamiarem ustawodawcy spowoduje to spadek liczby osób zatrudnianych na podstawie umów na czas określony, jednocześnie nie zwiększając liczby



zawieranych umów cywilnoprawnych lub zatrudnienia w szarej strefie? Obecnie trudno formułować jakiegokolwiek wnioski w tym zakresie, będzie to praktycznie możliwe dopiero po 2019 roku, kiedy to duża liczba „sztucznie długich” zawartych na czas określony umów zakończy życie poprzez osiągnięcie dopuszczalnego limitu 33 miesięcy. Już dziś jednak pracodawcy w rozmowach przyznają, że zrównanie okresów wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony oraz uzależnienie ich od okresu zatrudnienia w danym podmiocie, znacznie ograniczają atrakcyjność zawierania kontraktów terminowych – za pozostaniem przy umowach na czas określony przemawia już tylko konieczny, a „nielubiany” obowiązek podawania przyczyny rozwiązania umowy przy wypowiedzeniu umowy na czas nieokreślony. O ile zmiany przepisów ustawy kodeks pracy są z reguły akceptowane przez pracodawców i w miarę entuzjastycznie przyjmowane przez pracowników, to wprowadzające je przepisy przejściowe podawane są jako przykład braku spójności, a przede wszystkim jasności. Budzą szereg kontrowersji w zakresie merytorycznym i formalnym – tu wymienić należy kwestię wliczania czasu trwania poszczególnych umów na czas określony oraz ilości tych umów zawartych i zakończonych do dnia 21 lutego 2016 do obowiązującego obecnie zgodnie z art. 25<sup>1</sup> kp limitu oraz sygnalizowaną przez ogromną większość służb kadrowych pracodawców i samych pracodawców, złą redakcją systemową przepisów przejściowych.

### **3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.**

Przepisy dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych związanych z pracą, stanowią gwarancję realizacji podstawowej zasady prawa pracy – prawa do wynagrodzenia. Z problematyką tą nierozzerwalnie wiążą się przepisy o czasie pracy. Brak dbałości o rzetelne i prawidłowe

rozliczenie czasu pracy pociąga za sobą nieprawidłowości w wypłacie poszczególnych składników wynagrodzenia. Nierekompensowanie ponadnormatywnej pracy czasem wolnym wymaga wypłaty dodatków do wynagrodzenia.

Prowadzone od wielu lat kontrole przestrzegania przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzeń za pracę w 2016r. połączone z kontrolą przepisów o czasie pracy. Połowę kontroli przeprowadzono badając zarzuty podniesione w skargach pracowniczych.

Problematyka czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia była badana łącznie w **77** kontrolach prowadzonych w **76** podmiotach.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branż: handel hurtowy i detaliczny – 19 (25%), przetwórstwo przemysłowe – 16 (21%), budownictwo – 10 (13%), transport i składowanie – 8 (10%), opieka zdrowotna i społeczna – 6 ( 8%). W kontrolowanych zakładach pracowało 5.695 osób, w tym w ramach stosunku pracy – 5.316 pracowników.

W wyniku przeprowadzonych przez inspektorów pracy czynności kontrolnych w 2016r. nieprawidłowości stwierdzono u **75** pracodawców, tj. 97,4% skontrolowanych.

Najczęściej stwierdzane naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy to:

- brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia (w 26 podmiotach),
- nieokreślanie w aktach prawa wewnętrznego lub obwieszczeniach systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych (w 36 podmiotach),
- brak ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników (w 17 podmiotach),
- brak poinformowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy (w 10 podmiotach),
- niewłaściwy tryb wprowadzenia „ruchomego rozkładu czasu pracy”, o którym mowa w art. 140<sup>1</sup> k.p. (w 5 podmiotach),



- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej (w 12 podmiotach),
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia normy przeciętnej tygodniowej (w 2 podmiotach),
- zatrudnianie pracowników dwukrotnie w trakcie jednej doby pracowniczej bez stosowania przerywanego czasu pracy (w 8 podmiotach),
- zatrudnianie pracowników z naruszeniem granic dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (w 7 podmiotach),
- zatrudnianie pracowników z przekroczeniem dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym (w 4 podmiotach),
- brak odpoczynku dobowego (w 9 podmiotach),
- brak odpoczynku tygodniowego (w 6 podmiotach),
- naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (w 25 podmiotach),
- brak zapewnienia co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (w 10 podmiotach),
- niezapewnienie rekompensaty pracy w niedziele lub święto innym dniem wolnym lub dodatkowym wynagrodzeniem (w 2 podmiotach).

W 2016r. zauważalny jest problem niewłaściwego rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej czasu pracy lub w ogóle jej nierekompensowania czasem wolnym. Wysoki poziom nieprawidłowości widoczny jest także w zakresie zapewnienia dni wolnych wynikających z przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Pracodawcy w wielu przypadkach z góry zakładali wypłacenie wynagrodzenia z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, co było spowodowane zatrudnieniem mniejszej liczby

pracowników niż faktycznie potrzebnej i niezbędnej.

W dalszym ciągu w małych jednostkach handlu, transportu, gastronomii, nie zapewniano raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

W 2016r. pracodawcy nie stosowali, mimo takiej potrzeby, nowych rozwiązań zawartych w art. 140<sup>1</sup> k.p. (tzw. ruchomy czas pracy) w celu wyeliminowania zakazu ponownego zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej. Nadal notuje się także dużą skalę naruszeń przepisów dotyczących zatrudnienia powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu.

Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w danym zakładzie były nierozdzielnie związane ze sprawdzeniem prawidłowości wypłaconych wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń pracowniczych. W wielu przypadkach nierzetelne lub nawet nieprowadzenie ewidencji czasu pracy (33,8 % skontrolowanych firm) uniemożliwiło przeprowadzenie szczegółowej kontroli w zakresie świadczeń pracowniczych.

Z przeprowadzonych kontroli w 2016r. wynika, że najczęściej nieprawidłowości stwierdzono m.in. w zakresie prawidłowości naliczania i wypłaty n/w świadczeń:

- ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy – 29 pracodawców,
- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej – 16 pracodawców,
- odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika - 4 pracodawców,
- wynagrodzenia (normalnego) za godziny nadliczbowe – 20 pracodawców,
- dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej – 16 pracodawców,
- wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy – 18 pracodawców,
- wynagrodzenia za pracę – 26 pracodawców,
- dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej – 10 pracodawców,

- ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży – 10 pracodawców.

- wg ich rodzajów w 2016r. przedstawia poniższa tabela.

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych w 2016r.
Wynagrodzenie za pracę	33,8
Potrącenia z wynagrodzenia	6,3
Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe	39,2
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	37,9
Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	48,5
Dodatkové wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	25,6
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	25,0
Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	17,2
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	10,7
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	26,9
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	53,7
Należności z tytułu podróży służbowej	16,7
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących zakładu	44,4
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	16,7
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	23,3

Analiza danych dotyczących wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń pozwala na stwierdzenie, że skala naruszeń w tym obszarze utrzymuje się na wysokim poziomie.

Spośród skontrolowanych pracodawców 33,8% (26 podmiotów na 77 skontrolowanych) naruszyło podstawowe prawo pracownika do wynagrodzenia za pracę: 15,6 % pracodawców

nie wypłaciło pensji do dnia kontroli, natomiast 18,2% zrealizowało wypłatę po terminie.

Niepokojąca jest utrzymująca się tendencja wzrostowa co do odsetka pracodawców niewypłacających wynagrodzenia bądź dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. W 2016r. 39,2 % skontrolowanych pracodawców naruszyło przepisy o rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych w formie

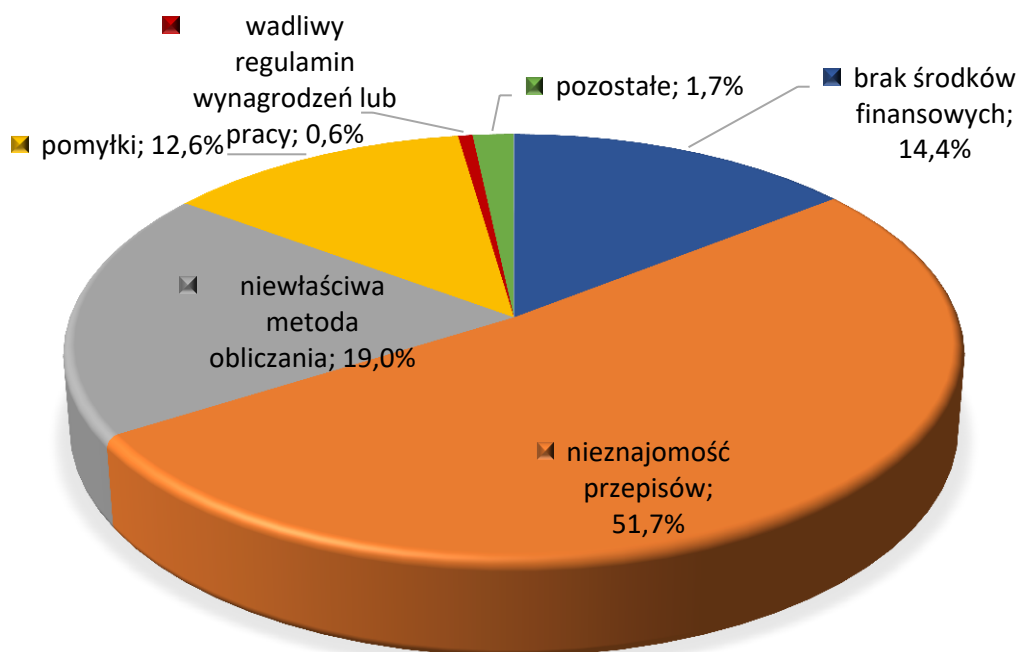
normalnego wynagrodzenia (w 2015r.- 21,1%\* dane łącznie z dodatkiem). 37,9 % podmiotów nie wywiązało się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej, a 48,5 % - dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej. Analizując problem badano również, czy pracownicy otrzymali z tego tytułu rekompensatę w formie czasu wolnego w należnym wymiarze.

Zwraca także uwagę wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu i wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, niewypłacających wynagrodzenia bądź dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za pracę w niedzielę, święto,

wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, należności z tytułu podróży służbowej.

Główną przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty przez pracodawców wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była nieznanomość obowiązujących przepisów (51,7% ogółu nieprawidłowości). W dalszej kolejności istotnymi przyczynami niewypłacania lub zaniżania należności pracowniczych były: niewłaściwa metoda obliczania świadczenia (19 %), brak środków finansowych na wypłaty (14,4 %), pomyłki w obliczeniach (12,6 %).

**Wykres 25. Przyczyny naruszeń przepisów w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń**



W ocenie inspektorów pracy w wielu małych i średnich firmach, często rodzinnych, o wysokości wynagrodzeń nie decydowała trudność pracy, lecz zysk netto firmy. W firmach tych nie zatrudniono wykwalifikowanych pracowników znajdujących przepisy prawa pracy. Najczęściej prowadzenie spraw kadrowo – płacowych zlecono podmiotom zewnętrznym o profilu podatkowym lub ubezpieczeniowym, udzielając również im pełnomocnictw do występowania przed organami kontrolnymi, w tym inspekcją pracy. Pracodawcy uznali, że powierzenie zadań kadrowo-płacowych firmom zewnętrznym zwolniło ich z obowiązku kontrolowania i weryfikowania prawidłowości realizowanej usługi. Firmy zewnętrzne nie tylko naliczały świadczenia, ale prowadziły akta osobowe, ewidencje czasu pracy, szkolenia bhp. Niektóre z nich udostępniły nawet swój adres jako siedzibę firmy, w imieniu której działają. Informacji w czasie kontroli udzielał (na podstawie pełnomocnictwa) wyznaczony pracownik biura rachunkowego, który nie otrzymał od klienta wszystkich niezbędnych informacji oraz najczęściej wykazywał słabe przygotowanie merytoryczne w zakresie prawa pracy.

Z kolei u pracodawców, u których funkcjonowały profesjonalne komórki organizacyjne zajmujące się sprawami kadrowymi i płacowymi ujawnione nieprawidłowości wynikały najczęściej z przeoczenia, pomyłek, błędnych ustawień komputerowych systemów kadrowo-płacowych oraz niewłaściwej interpretacji przepisów.

W ocenie pracodawców zaniżenie lub niewypłacenie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia z dodatkiem za godziny nadliczbowe, było spowodowane przede wszystkim skomplikowanymi przepisami, licznymi wątpliwościami interpretacyjnymi, nie tylko w zakresie naliczania świadczeń, ale także rozliczania czasu pracy.

Według składanych przez kontrolowanych wyjaśnień zła kondycja finansowa zakładów pracy spowodowana była również

niewywiązywaniem się kontrahentów z zawartych umów handlowych i wydłużonymi terminami płatności. Od kilku lat w ocenie inspektorów pracy przyczynami ujawnionych nieprawidłowości było głównie dążenie do obniżenia kosztów działalności, poprzez nieuzasadnione zmniejszenie zatrudnienia. W dalszym ciągu zauważa się przyzwolenie pracowników na nieterminową wypłatę należności wynikających ze stosunku pracy, jak również tolerowanie wypłaty na raty.

Negatywnym zjawiskiem, obserwowanym najczęściej w sektorze budowlanym, handlu oraz innych branżach o małym zatrudnieniu, było nieprowadzenie lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. Należy powtórzyć, podobnie jak przy ocenie przyczyn naruszeń dotyczących świadczeń pracowniczych, że przedsiębiorcy prowadzący działalność budowlaną lekceważyli obowiązki związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, często celowo nie rejestrując czasu pracy pracowników, aby uniknąć dodatkowych kosztów, tj. obowiązku wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp. Zjawisko to w małych firmach w wielu przypadkach wynika z przeświadczenia, że przepisy nakładające na nich obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy są skomplikowane. Prowadzenie ewidencji czasu pracy najczęściej zlecono odrębnym podmiotom, np. biurom rachunkowym, które ewidencjonowały czas pracy w oparciu o przedłożone przez pracodawców listy obecności, na których pracownicy potwierdzali podpisami jedynie fakt przyścia do pracy, albo na podstawie przekazanych przez przedsiębiorcę ustnych informacji.

W 2016r. w ramach prowadzonych kontroli tematycznych ukierunkowanych wyłącznie na egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń, inspektorzy pracy skierowali do 75 pracodawców:

- **23** decyzje nakazujące wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze

stosunku pracy na łączną kwotę 674.126 zł dla 306 pracowników,

- **349** wniosków dotyczących 6.029 pracowników,
- **24** ustne polecenia na podstawie których w trakcie kontroli wypłacono z różnego rodzaju tytułów 112 pracownikom łącznie 213.821 zł.

W 2016r. odnotowano przypadki wypłacenia lub wyrównania należności już w trakcie kontroli po udzieleniu stosownego instruktażu, bez potrzeby formułowania wniosków pokontrolnych. Dotyczyło to 62 pracowników, którzy w czasie działań kontrolnych otrzymali 126.323 zł.

W wyniku skierowanych przez inspektorów pracy decyzji i wystąpień wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego na rzecz 631 pracowników łączną kwotę 1.021.108 zł wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, a w wyniku wydanych poleceń wypłacono 112 osobom kwotę 213.821 zł. Łącznie wyegzekwowano **1.234.929 zł** dla **749** osób.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2016r. inspektorzy pracy ujawnili 123 wykroczenia przeciwko prawom pracownika:

- z art. 281 pkt. 5 k.p. (42 wykroczenia – 34,1%) ,
- z art. 282 § 1 pkt. 1 k.p. (81 wykroczeń - 65,9%).

W związku z ujawnieniem wykroczeń inspektorzy pracy:

- skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie sprawców wykroczeń, w stosunku do których orzeczono kary grzywny w łącznej wysokości 7.500 zł w trybie nakazowym,
- ukarali grzywną w drodze mandatu karnego 28 sprawców wykroczeń na łączną kwotę 35.000 zł (średnio 1.225 zł na osobę),
- wobec 12 sprawców zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

#### 4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia

#### pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole firm transportowych obejmujące, zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2015 – 2016”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców.

Strategia realizowana jest przez organy uprawnione do kontroli w tym zakresie tj. Inspekcję Transportu Drogowego, Policję, Straż Graniczną, Służbę Celną i Państwową Inspekcję Pracy.

Powyzsze kontrole miały na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kierowców objętych ich zakresem.

Skargi kierowane do PIP wskazują na znaczą skalę łamania przepisów o czasie pracy przez firmy zajmujące się transportem drogowym, co może prowadzić do tragicznych w skutkach wypadków z udziałem prowadzących pojazdy, pasażerów i innych użytkowników dróg. Stąd też przedmiotem kontroli były także zagadnienia czasu pracy kierowców.

W okresie sprawozdawczym na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzono **16** kontroli w przedmiotowym zakresie. Wszystkie kontrole prowadzono w zakładach małych i średnich zatrudniających do 49 pracowników.

Biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności transportowej, liczba skontrolowanych zakładów przedstawiała się następująco:

- krajowy transport drogowy rzeczy - 9 kontroli (56%),
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 7 kontroli (44%).

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 38 pojazdów z tachografem analogowym i 55 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę **57** kierowców na ogólną liczbę – 5.578 dni pracy, w tym:



- 3.125 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy.
  - 2.453 dni pracy kierowców w międzynarodowym zarobkowym przewozie rzeczy.
- Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły m.in.:
- w 2 badanych zakładach (12,5%) nie okazano do kontroli wykresówek,
  - nieprawidłowej ewidencji czasu pracy. Dotyczyło to 17 kontrolowanych kierowców (30%),
  - nieprzestrzegania obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o zatrudnieniu – lub nie zatrudnieniu – u innego pracodawcy. Dotyczyło to 30 kierowców (53% kierowców objętych kontrolą),
  - nieprawidłowości związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej stwierdzono w stosunku do 13 kierowców (23%) i dotyczyło 25 dni pracy,
  - brak zapewnienia 21 kierowcom (37%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 48 dni pracy,
  - przypadków nie zapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Dotyczyło to 24 kierowców (42%),
  - przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 14 kierowców (25%).
- Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w zakresie czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynku kierowców, należy zaliczyć m.in.:
- błędną interpretację przepisów o czasie pracy kierowców.
  - brak należytej staranności kierowców w zakresie obsługi urządzeń rejestrujących poszczególne rodzaje okresów aktywności,
  - brak należytej staranności kierowców w zakresie odpowiedniego ręcznego opisanie analogowych wykresówek tachografów,
  - brak odpowiedniego nadzoru ze strony pracodawców lub osób kierujących pracownikami nad wykonywaniem pracy przez kierowców,

- brak dostatecznej znajomości przepisów dotyczących czasu pracy kierowców przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami.

Należy wskazać, że najczęściej naruszeń przepisów - w zakresie objętym kontrolami - stwierdzono w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. W większych podmiotach gospodarczych (jednostkach transportowych) liczba stwierdzanych nieprawidłowości była znacznie mniejsza, ponieważ zatrudniają one na stanowiskach merytorycznych kadrę wykwalifikowaną w zakresie eksploatacji pojazdów samochodowych.

Dla zlikwidowania stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali następujące środki prawne:

- **32** decyzje dotyczące uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano 22 decyzje tj. 72% wydanych,
- **111** wniosków w wystąpieniach pokontrolnych zobowiązujących pracodawców do wykonania innych obowiązków z zakresu zagadnień prawa pracy (przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 78 wniosków tj. 70% wydanych,
- **5** poleceń dotyczących m.in. wypłaty pracownikom innych świadczeń pracowniczych (zrealizowano wszystkie 5 tj. 100%).

Realizacja decyzji, wniosków pokontrolnych i poleceń spowodowała wypłacenie dla **405** pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę – **324.903,00** zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali **16** decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę **37.800,00** zł, przy czym:

- w 11 przypadkach (69%) pracodawcy dokonali wpłaty kary pieniężnej w całości w kwocie – 16.550,00 zł,

- w 1 przypadku pracodawca wystąpił o rozłożenie na raty spłaty należności wynikającej z decyzji,
- w 1 przypadku należność w kwocie 1.850 zł została wyegzekwowana przez urząd skarbowy,
- w pozostałych 3 przypadkach decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej kwocie 17.800 zł nie są jeszcze wymagalne.

Ponadto w przypadku stwierdzenia wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy skierowali 1 wniosek do sądu, ukarali 5 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości – 6.000 zł, a wobec 3 pracodawców zastosowali środki wychowawcze.

Z przedstawionych ustaleń wynika, że w dalszym ciągu istnieje potrzeba prowadzenia kontroli w przedmiotowych zagadnieniach, ponieważ stwierdzone nieprawidłowości były znaczne, a determinują one także problem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

## 5. Kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych.

Inspektorzy pracy w dniach 15 sierpnia 2016r. oraz 11 listopada 2016r. prowadzili kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta w wytypowanych placówkach handlowych.

W wyniku przeprowadzonych 53 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenie zakazu wykonywania pracy w święto w 16 placówkach handlowych (30,2%) przez 16 pracowników i 1 stażystę.

Kontrole prowadzono zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych jak i pozostałych placówkach handlowych. Należy wskazać, iż „duże firmy handlowe” przestrzegały zakazu zatrudniania pracowników w święta. Stwierdzone naruszenia zakazu pracy w święta dotyczyły wyłącznie „małych placówek handlowych”.

Wskazane jest dalsze prowadzenie czynności kontrolnych w zakresie przestrzegania zakazu

pracy w święta zwłaszcza w małych sklepach. Wyniki kontroli przeprowadzonych w 2016r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów ustawodawstwa pracy w województwie świętokrzyskim jest niezadawalający. Wymaga to prowadzenia dalszych intensywnych działań kontrolnych ukierunkowanych na obszary, w których występują największe nieprawidłowości.

## Podsumowanie

W 2016r. kontynuowano kontrole tematyczne dotyczące **zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy** ze szczególnym uwzględnieniem branży budowlanej. Ze wszystkich przeanalizowanych umów cywilnoprawnych wobec 28,9% umów wystąpiły zastrzeżenia, co do zasadności ich stosowania, jednak część osób wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką zmianą i albo się na nią nie godzili albo w skrajnych przypadkach rezygnowali w ogóle z dalszej współpracy z pracodawcą. Zjawisko to jest bardziej widoczne w budownictwie niż w innych działach gospodarki. Jak wynika z dokonanych w czasie kontroli ustaleń, pracodawcy często łączą zatrudnianie pracowników oraz zleceniobiorców, niejednokrotnie do wykonywania tego samego rodzaju prac, na takich samych warunkach. Ponadto zatrudnienie na podstawie umów prawa cywilnego jest często traktowane jako okres próbny, czyli czas na sprawdzenie przyszłego pracownika. Zatrudnianie pozapracownicze jest traktowane przez pracodawców jako właściwe rozwiązanie dla redukcji wysokich kosztów pracy. Działania inspektorów pracy realizujących przedmiotowe kontrole pozwoliły osiągnąć już w trakcie kontroli istotne efekty – na polecenie inspektorów pracy pracodawcy potwierdzali zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, w miejsce zawartych umów cywilnoprawnych, kwestionowanych przez kontrolujących. Jednocześnie należy wskazać, iż brak



współpracy ze strony osób wobec których inspektorzy pracy mieliby w swojej ocenie podstawy do ubiegania się o zmianę kwalifikacji podstawy ich zatrudnienia, w praktyce uniemożliwia skuteczne podejmowanie takich działań. W przypadkach gdy osoba skarżąca zastrzega anonimowość, potwierdzenie stawianych przez nią zarzutów staje się praktycznie niemożliwe. Na podkreślenie zasługuje też kwestia związana z postępowaniami sądowymi, toczącymi się w związku z występowaniem inspektorów pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. Z doświadczeń inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wynika, że poza faktem, że zwykle sprawy tego rodzaju trwają przez długi czas, podkreślenia wymaga przede wszystkim rola współpracy osób, na rzecz których inspektorzy występują z powództwami. Brak zainteresowania takiej osoby przekwalifikowaniem umowy z umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę (niezależnie nawet od niemal oczywistego uwarunkowania takiej postawy lękiem przed utratą źródła utrzymania) praktycznie uniemożliwia skuteczne dowodzenie przez inspektorów, że strony wbrew nazwie umowy były faktycznie związane stosunkiem pracy.

Negatywnym zjawiskiem, istotnym ze względu na swój aspekt społeczny, są w dalszym ciągu nieprawidłowości występujące w przedmiocie wypłaty pracownikom należnego im **wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń** wynikających ze stosunku pracy. Kompleksowe kontrole prowadzone w 2016r. dotyczące wynagrodzenia za pracę były połączone z analizą **czasu pracy**. W co trzeciej kontroli dotyczącej przedmiotowego tematu inspektorzy pracy stwierdzili brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia. Prowadzenie ewidencji czasu pracy związane jest ściśle z naliczaniem i wypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę, ustalaniem wysokości składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy. Pracodawcy, dążąc do

osiągnięcia zysków kosztem pracowników nie prowadzili lub nierzetelnie prowadzili ewidencję czasu pracy. Porównywalna skala naruszeń dotyczyła wypłaty wynagrodzenia za pracę. W toku kontroli inspektorzy pracy ujawniali również szereg naruszeń w zakresie wypłaty innych świadczeń pracowniczych. Najczęstszą przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie czasu pracy i wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była nieznanomość obowiązujących przepisów oraz niewłaściwa metoda obliczania świadczenia. W dalszej kolejności przyczynami niewypłacania lub zaniżania należności pracowniczych były: brak środków finansowych na wypłaty oraz pomyłki w obliczeniu. Stosowanie niewłaściwej metody liczenia dotyczyło przede wszystkim: wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe. Trudności finansowe spowodowały niewypłacenie lub zaniżenie przede wszystkim wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pracodawcy podkreślali znaczny stopień skomplikowania przepisów wykonawczych, konieczność posiłkowania się orzecznictwem sądowym, różnice w interpretacji, brak jednoznacznych interpretacji np. dotyczących wynagrodzenia i ekwiwalentów przy zmiennych składnikach wynagradzania, terminów wypłaty z tytułu podróży służbowej, zasad waloryzowania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Na podstawie przeprowadzonych w 2016r. kontroli obejmujących swoim zakresem **znowelizowane przepisy o zawieraniu umów terminowych** trudno jednoznacznie dokonać rzetelnej analizy ich funkcjonowania na rynku pracy. Ostateczna ocena oraz formułowanie wniosków praktycznie możliwe będzie dopiero po 2019 roku, kiedy to duża liczba „sztucznie długich” zawartych na czas określony umów zakończy życie poprzez osiągnięcie dopuszczalnego limitu 33 miesięcy.

Inspektorzy pracy w 2016r. kontynuowali kontrole firm transportowych obejmujące, zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie **czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców** na lata 2015 – 2016”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zapewnienia kierowcom wymaganego odpoczynku dziennego oraz wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. W większości stwierdzono je w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. Dokonane ustalenia potwierdzają potrzebę kontynuowania kontroli

zwłaszcza, że wiążą się one z problemem bezpieczeństwa na drogach publicznych.

Prowadzone kontrole przestrzegania **zakazu pracy w święta** w wytypowanych placówkach handlowych potwierdziły ciągle występowanie tego problemu. Naruszenie zakazu wykonywania pracy w święta inspektorzy pracy stwierdzili w 30% sprawdzonych podmiotów. Były to wyłącznie „małe placówki handlowe”. Nie stwierdzono naruszenia zakazu w sklepach wielkopowierzchniowych. Wskazane jest dalsze prowadzenie czynności kontrolnych w zakresie przestrzegania zakazu pracy w święta zwłaszcza w małych sklepach i w ramach dużych „akcji” kontrolnych.

## **V.**

### **LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW**



## 1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.

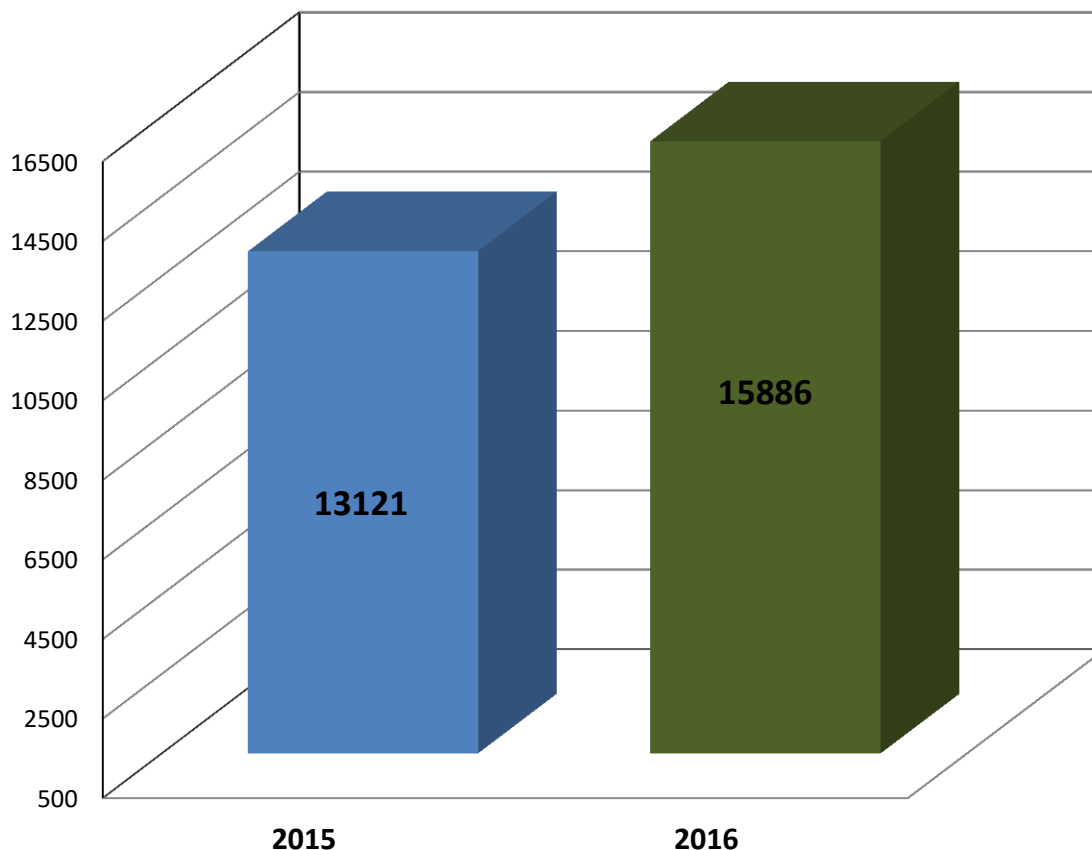
W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili **794** kontrole obejmujące swoim zakresem temat legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. Kontrolami tymi objęto 780 podmiotów.

W ramach realizacji tematu kontrolowano zagadnienia związane z:

- informowaniem PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia,
- legalnością zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej,
- opłacaniem składek na Fundusz Pracy,
- dyskryminacją przy zatrudnianiu.

Inspektorzy pracy objęli kontrolą w zakresie legalności zatrudniania 15 886 osób.

Wykres 26. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym ponad 75% ogółu skontrolowanych podmiotów to podmioty, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób. Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do

49 osób stanowiły ponad 20% ogółu skontrolowanych.

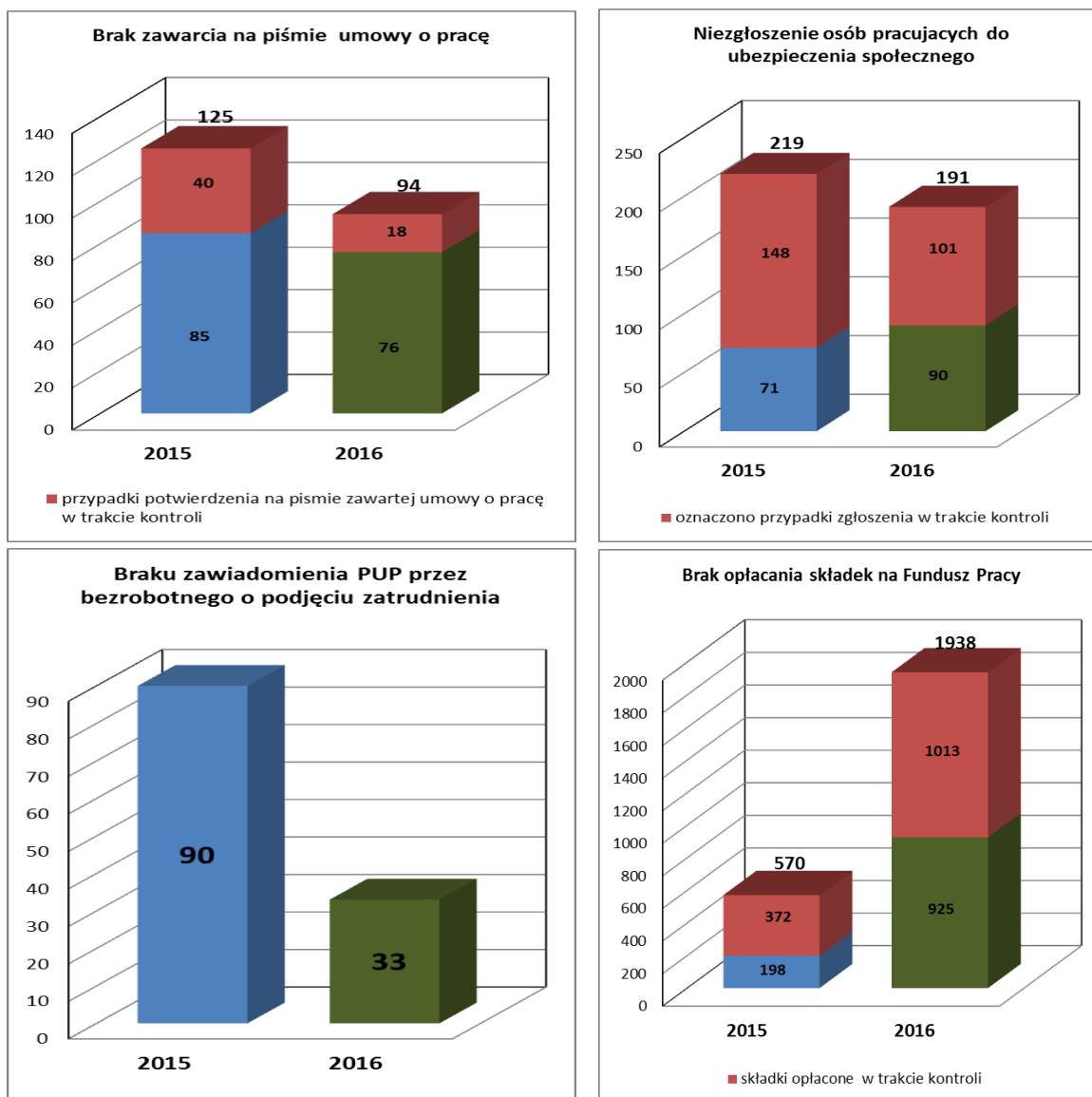
W 2016r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel – 42% (40% w 2015r.), przetwórstwo przemysłowe – 19% (20% w 2015r.) oraz budownictwo – 15% (14% w 2015r.). Powyższe wskazuje na utrzymującą się strukturę branż, w których występują nieprawidłowości.

W 580 kontrolowanych podmiotach (74% ogółu) inspektorzy pracy stwierdzili co najmniej jeden przypadek naruszenia przepisów z zakresu legalności zatrudnienia (ustawy kodeks pracy lub ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) polegający między innymi na: zatrudnianiu bez umowy o pracę, niepotwierdzeniu w terminie warunków zatrudnienia, niezgłoszeniu lub nieterminowym zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego, niepowiadomieniu lub nieterminowym powiadomieniu przez bezrobotnego Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia, zgłoszeniu do ZUS nieprawidłowych danych mających wpływ na wymiar składek, nieopłaceniu lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy.

Liczba kontroli w których ujawniono przypadki nielegalnego zatrudnienia w analizowanym okresie uległa niewielkiemu wzrostowi – z 440 w 2015r. do 460 w 2016r. W zakresie ilości osób nielegalnie wykonujących pracę zaobserwowano wzrost od 978 osób w 2015r. do 1120 osób w 2016r. Ujawnione nieprawidłowości:

- w zakresie potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę. Brak potwierdzenia stwierdzono w **64** przypadkach i dotyczyło to **94** pracujących. Kontrole wykazały ponadto w **14** przypadkach nieterminowe potwierdzenie na piśmie rodzaju i warunków umowy dla **18** osób. Porównując do roku 2015 obserwuje się stopniowy spadek liczby osób, których dotyczy nieprawidłowość przy zbliżonej ilości kontrolowanych zakładów.
- w zakresie zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego. Brak zgłoszenia pracowników do ubezpieczenia społecznego ujawniono w **117** przypadkach i dotyczyło to **191** pracujących (w tym w 59 przypadkach dokonano zgłoszenia w trakcie kontroli 101 osób). Ponadto w **367** przypadkach stwierdzono zgłoszenie **884** osób z uchybieniem terminu. Ilość ujawnionych przypadków oraz ilość osób, których nieprawidłowość dotyczy utrzymuje się na podobnym poziomie jak w 2015r.
- w zakresie zawiadamiania PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności. W ubiegłym roku w 30 zakładach stwierdzono **33** przypadki nie powiadomienia PUP przez bezrobotnego o podjęciu zatrudnienia. Analiza wyników wykazuje spadek ilości ujawnionych przypadków w porównaniu do 2015r.
- w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy. W wyniku kontroli stwierdzono w 25 przypadkach brak opłacenia składek na Fundusz Pracy za **925** osób na kwotę **73 972** zł. W 20 przypadkach opłacono w trakcie kontroli składki za **1013** osób na kwotę **65 152** zł. Przeprowadzone kontrole wykazały zbliżoną ilość przypadków braku opłacenia składek przy znacznym wzroście liczby osób, za które były należne. Kontrole wykazały również w **157** przypadkach opłacanie składek za 1769 pracowników bez zachowania terminu.

Wykres 27. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)



W ocenie inspektorów pracy prowadzących kontrole przyczyny nielegalnego zatrudnienia na przestrzeni ostatnich lat nie uległy zmianie i są to:

- celowe zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach, gdzie powinna być zawarta umowa o pracę, aby uniknąć obowiązków jakie rodzi zawarcie stosunku pracy – minimalne wynagrodzenie, normy czasu pracy itp.,
- celowe omijanie obowiązków wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w celu

zmniejszenia kosztów pracy – zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, aby nie odprowadzać składek na Fundusz Pracy,

- powierzanie pracy osobom bezrobotnym pobierającym zasiłek z uwagi na rozliczanie się „z ręki do ręki” bez odprowadzania składek na ZUS czy podatku dochodowego,
- ukrywanie dodatkowych dochodów przez osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, mające obowiązek np. świadczeń alimentacyjnych.

Pracodawcy w coraz większej ilości doskonale zdają sobie sprawę jak łatwo jest obniżyć skuteczności kontroli inspektora pracy – nagminnym jest tłumaczenie o braku dostępu do dokumentów. Następnego dnia już są niezbędne dokumenty np. umowy o pracę czy zlecenia.

Jeśli chodzi o powierzających pracę (pracodawców, przedsiębiorców nie będących pracodawcami) to powód, dla którego decydują się na zatrudnianie osób „na czarno” jest jeden i ten sam – wymierne korzyści ekonomiczne.

Przedsiębiorcy zatrudniający nielegalnie pracowników zainteresowani są głównie obniżeniem kosztów swojej działalności, wśród których ich zdaniem wynagrodzenia wraz z narzutami (podatki, składki ZUS) stanowią istotną ich część.

Najczęstszym powodem ucieczki przedsiębiorców do szarej strefy jest w ich ocenie wysoki koszt zatrudnienia legalnie pracownika. Koszty te oraz niepewność co do przyszłości w długim terminie skutecznie hamują tworzenie nowych miejsc pracy. Istotna jest też chęć zminimalizowania, według przedsiębiorców, ogromnej biurokracji oraz możliwość unikania odpowiedzialności za nierespektowanie przepisów prawa pracy.

W 2016r. na skutek działań kontrolnych inspektorów pracy pracodawcy w **88** przypadkach potwierdzili na piśmie rodzaj i warunki zawartej z pracownikiem umowy o pracę.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w 2016r. pracodawcy dokonali zgłoszenia pracujących do ubezpieczenia społecznego w **179** przypadkach.

W wyniku kontroli wyegzekwowano opłacenie składek na Fundusz Pracy za **1837** pracowników w kwocie **106 732** zł.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 596 wniosków w wystąpieniach regulujących nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności wszczęto postępowania wykroczeniowe

zakończone skierowaniem do sądu 37 wniosków o ukaranie, nałożeniem 39 mandatów oraz wydaniem 46 środków oddziaływania wychowawczego. Łączna kwota grzywien nałożonych w formie mandatów wyniosła 47 750 zł.

## 2. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez cudzoziemców.

W 2016r. przeprowadzono **66** kontroli w **64** podmiotach (w 2015r. 47 kontroli) w zakresie legalności zatrudnienia **423** cudzoziemców. Liczba cudzoziemców objętych kontrolą w 2016r. była o 29% wyższa niż w 2015r. (301 osób).

W 2016r. największą grupę objętych kontrolą stanowili cudzoziemcy zza wschodniej granicy tj. obywatele Ukrainy – 355, którzy stanowili 84% ogółu cudzoziemców objętych badaniem. Inni cudzoziemcy to obywatele Turcji 23 osoby, którzy stanowili 5,4%, Mołdowy 19 osób 4,5%, Japonii 8 osób 2%. Pozostali obywatele 12 krajów, stanowili oni 4% ogółu wszystkich cudzoziemców.

Kontrole w przedmiocie zatrudniania cudzoziemców realizowane były głównie w takich sektorach gospodarki, które charakteryzowały się szczególnym natężeniem powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom (przetwórstwo przemysłowe – 36% ogółu kontroli, budownictwo – 17% kontroli, handel 12%, transport i składowanie – 11 %).

Ujawniono m.in. następujące nieprawidłowości:

- brak lub nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego – 16 przypadków, dotyczyło 31 cudzoziemców,
- brak opłacenia składek na Fundusz Pracy – 3 przypadki, dotyczyło 3 cudzoziemców,
- nie zawarcie z cudzoziemcem umowy cywilno-prawnej w formie pisemnej – 3 przypadki, dotyczyło 2 cudzoziemców,
- brak zarejestrowania oświadczenia we właściwym urzędzie pracy – 3 przypadki, dotyczyło 2 cudzoziemców,



- brak poinformowania w terminie 7 dni organu wydającego zezwolenie na pracę o niepodjęciu wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę i zakończeniu pracy wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca – 3 przypadki, dotyczyło 10 cudzoziemców,
- niewłaściwie przeprowadzone szkolenia wstępne bhp – 4 przypadki, dotyczyło 21 cudzoziemców,
- niewłaściwie przeprowadzone badania lekarskie wstępne – 4 przypadki, dotyczyło 30 cudzoziemców.

Nielegalne wykonywanie pracy dotyczyło **22** cudzoziemców – 21 obywateli Ukrainy i 1 obywatela Turcji, w tym 17 obywateli Ukrainy bez wymaganego zezwolenia na pracę, 3 obywateli Ukrainy bez zawarcia umów, 1 obywatela Turcji (podjęcie pracy na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę) i 1 obywatela Ukrainy, którego podstawa pobytu nie uprawniała do wykonywania pracy. W 2016r. ilość cudzoziemców nielegalnie wykonujących pracę stanowiła 5,2% ogółu objętych kontrolą.

Przyczyny stwierdzonych nieprawidłowości w ocenie inspektorów pracy to:

- niezawieranie umów o pracę, aby uniknąć obowiązków, jakie rodzi zawarcie stosunku pracy,
- niższe koszty pracodawców związane z zatrudnieniem obywateli państw graniczących z RP oraz powierzaniem im pracy bez zawierania umów,
- zmniejszanie kosztów pracy poprzez omijanie obowiązków ciążących na pracodawcy.

Analizując przyczyny wykazanych nieprawidłowości należy wysnuć wniosek, że główną przesłanką łamania przepisów prawa ze strony pracodawców jest chęć maksymalizacji zysków.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali **31** decyzji na piśmie oraz skierowali do

pracodawców **90** wniosków pokontrolnych oraz **10** poleceń.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 38 wykroczeń. Skierowano 7 wniosków o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów, a także nałożono łącznie kwotę 2 200zł. grzywny w drodze 2 mandatów karnych. Kwota grzywien wymierzona przez sądy w zakończonych sprawach wyniosła 11 000zł. W 3 przypadkach ukarano cudzoziemców mandatami na łączną kwotę 3 000zł. a w 1 przypadku zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

### 3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.

W związku z rosnącą popularnością korzystania z usług agencji pośrednictwa pracy, w tym agencji pracy tymczasowej, przestrzeganie przepisów o ich prowadzeniu oraz przestrzeganiu przepisów wobec pracowników tymczasowych było przedmiotem kontroli inspektorów pracy,

I tak:

#### kontrole przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **13** kontroli w przedmiocie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. **4** kontrole przeprowadzono w następstwie skarg, pozostałych **9** kontroli wynikało z rutynowej działalności inspektorów pracy.

Na **13** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **6** kontroli (46,1%),
- po przeprowadzeniu **7** kontroli inspektorzy pracy skierowali łącznie **13** wniosków o

usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Wszystkie zalecenie inspektorów pracy zostały zrealizowane.

Przeprowadzone kontrole wykazały następujące naruszenia przepisów o prowadzeniu agencji zatrudnienia:

- brak nr certyfikatu w dokumentacji lub ogłoszeniach publikowanych przez agencję;
- brak oznaczenia publikowanych ofert pracy jako ofert pracy tymczasowej;
- uchybienia w zakresie prowadzenia wykazu osób kierowanych do pracy za granicą;
- brak pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach dla osób kierowanych do pracy za granicą;
- nieterminowe przekazanie marszałkowi województwa rocznego sprawozdania z prowadzonej działalności;
- brak powiadomienia marszałka województwa w ustalonym terminie o zmianie danych objętych wpisem (zmiana dotyczyła siedziby agencji);
- nieterminowe odprowadzanie składek na Fundusz Pracy (w każdym przypadku składki zostały odprowadzone przed rozpoczęciem kontroli przez inspektora pracy).

Należy jednak wskazać, że żadna z ujawnionych nieprawidłowości nie stanowiła wykroczenia.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia była niedostateczna znajomości przepisów lub ich niewłaściwa interpretacja.

#### kontrole przestrzegania przepisów prawa wobec pracowników tymczasowych:

W okresie sprawozdawczym w przedmiocie przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych przeprowadzono **8** kontroli w agencjach pracy tymczasowej i **2** kontrole u pracodawców użytkowników.

Na **10** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **4** kontroli (40%),
- po przeprowadzeniu **6** kontroli inspektorzy pracy skierowali łącznie **7** decyzji, **9**

wniosków oraz **1** polecenie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Większość zaleceń inspektorów pracy została zrealizowana.

Przeprowadzone kontrole wykazały naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w zakresie:

- potwierdzania na piśmie umów o pracę tymczasową;
  - treści umów o pracę tymczasową,
  - zapewniania pracownikom tymczasowym profilaktycznej opieki lekarskiej;
  - sposobu naliczania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i wynagrodzenia za pracę – błędy wynikały z przyjęcia nieprawidłowej metody obliczania świadczeń;
  - nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę pracownikom tymczasowym;
  - nieprzekazania przez pracodawcę użytkownika agencji pracy tymczasowej informacji o wynagrodzeniu za pracę, która miała być powierzana pracownikom tymczasowym, określonego w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy;
  - naruszenia przepisów o czasie pracy wobec pracowników tymczasowych (zatrudnianie pracowników tymczasowych ponad przeciętnie 5 dni w tygodniu w okresie rozliczeniowym);
  - dostarczania pracownikom tymczasowym odzieży i obuwia roboczego przez pracodawcę użytkownika;
  - informowania pracowników tymczasowych o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą – brak informacji;
  - szkoleń bhp pracowników tymczasowych.
- W jednym przypadku inspektor pracy przeprowadził postępowanie w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych także należy upatrywać w niedostatecznej

znajomości przepisów lub ich niewłaściwej interpretacji.

#### 4. Realizacja zadań instytucji łącznikowej.

W związku z dużym zainteresowaniem polskich przedsiębiorców transgranicznym świadczeniem usług, co wiąże się z korzystaniem przez nich z dostępnych wariantów delegowania pracowników do czasowego wykonywania pracy poza granicami Polski, przestrzeganie przepisów warunkujących prawidłowość stosowania reguł delegowania było przedmiotem kontroli inspektorów pracy.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 4 kontrole oraz w 1 przypadku czynności wyjaśniające zakończone sporządzeniem notatki służbowej w związku z faktem, że przedsiębiorca którego dotyczyło zapytanie nie podlegał kontroli PIP – w związku z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały rażącego naruszania przepisów prawa. W 1 przypadku stwierdzono, że wobec dwóch pracowników pracodawca nie dopełnił prawidłowo obowiązków związanych ze zgłoszeniem ich do ZUS. Już w trakcie kontroli inspektora pracy pracodawca podjął działania zmierzające do uregulowania sytuacji obu pracowników w ZUS i ostatecznie dokonał korekty dokonanych zgłoszeń, jednak ze względu na fakt, iż przez miesiąc obaj pracownicy pracowali bez zgłoszenia do ZUS, skierowano zawiadomienie do prokuratury. Kontrola we wskazanym przedsiębiorstwie wykazała również błędy w zakresie zapewniania pracownikom profilaktycznej opieki lekarskiej oraz przeszkolenia w zakresie bhp.

W wyniku przeprowadzonych kontroli w jednym przypadku skierowano wniosek do sądu o ukaranie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

#### 5. Delegowanie pracowników na terytorium RP

Kontrole w okresie sprawozdawczym wykazały, że 3 przedsiębiorców z terenu OIP w Kielcach było odbiorcami usług, których elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług.

Pracownicy delegowani na terytorium RP podejmowali pracę w 3 branżach należących do sektora gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 1 kontrola, budownictwo – 1 kontrola, handel hurtowy i detaliczny – 1 kontrola. Dokonano kontroli 17 pracowników delegowanych na teren działania OIP w Kielcach o narodowościach: 8 – obywateli Turcji; 8 – obywateli Japonii; 1 – obywatel Republiki Korei. Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy: doradca ds. produkcji – 8 obywateli Japonii; brygadzysta (kierownik zmiany), zastępca dyrektora zarządzającego, operatorzy maszyn budowlanych i drogowych, magazynier – 8 obywateli Turcji; kierownik sprzedaży hurtowej – 1 obywatel Republiki Korei.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących:

- a) wykroczenia popełniane z ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające na:
- nie wyznaczeniu osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – 2, co stanowi 67% z badanych przypadków,
  - nie złożenia oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP, zawierającego informacje, o których mowa w art. 24 ust 3 i 4 ustawy o delegowaniu w ramach świadczenia usług – 2, co stanowi 67 % z badanych przypadków,

- nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów, określających wysokość wynagrodzenia cudzoziemców delegowanych na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikom-cudzoziemcom wynagrodzenia w języku polskim – **16**, co stanowi **94%** z badanych przypadków,
  - nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów dotyczących czasu pracy pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu – **16**, co stanowi **94%** z badanych przypadków
  - nie udostępnienia tłumaczeń na język polski dokumentów, określających wysokość wynagrodzenia pracowników delegowanych na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikom wynagrodzenia – **7**, co stanowi **41%** z badanych przypadków,
- b) wykroczenia popełniane w związku z niezapewnieniem pracownikom delegowanym minimalnych warunków zatrudnienia o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług:
- brak szkoleń z zakresu bhp (szkoleń wstępnych) – **12**, co stanowi **70 %** z badanych przypadków,
  - brak szkoleń z zakresu bhp (szkoleń okresowych) – **9**, co stanowi **100 %** z badanych przypadków,
  - brak wstępnych badań lekarskich – **16**, co stanowi **94 %** z badanych przypadków,
  - nie posiadanie wymaganych uprawnień operatora do obsługi maszyn roboczych do robót ziemnych i drogowych (równiarki, zespołu maszyn do produkcji mieszanek betonowych i bitumicznych) wydanych przez uprawniony organ RP – **2**, co stanowi **100 %** z badanych przypadków.
- c) wykroczenia popełniane z ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:
- nieuwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę – **1**, co stanowi **6%** z badanych przypadków,
  - wykonywanie przez cudzoziemca pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę – **1**, co stanowi **6%** z badanych przypadków,
  - brak poinformowania w terminie 7 dni organu wydającego zezwolenie na pracę o niepodjęciu wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca – **8**, co stanowi **100%** z badanych przypadków.
- Nielegalne wykonywanie pracy dotyczyło delegowanego na terytorium RP cudzoziemca – obywatela Turcji (6% objętych kontrolą).  
Przyczynami powstania nieprawidłowości były:
- brak wiedzy niektórych podmiotów w zakresie przepisów dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP,
  - nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w trakcie starania się o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,
  - nieznajomość przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców,
  - unikanie obowiązków wynikających z obowiązujących przepisów prawa w celu zmniejszenia kosztów pracy.
- W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektor pracy wydał **18** decyzji na piśmie oraz skierował do

pracodawców **37** wniosków pokontrolnych, **7** poleceń oraz **1** decyzje ustną.

W związku z naruszeniem przepisów popełniono **19** wykroczeń przez pracodawców delegujących pracowników do Polski. Przeciwko **3** osobom wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za popełnienie których inspektor pracy nałożył **2** mandaty karne na łączną kwotę **2.200** złotych. Skierowano także **1** wniosek do sądu o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu prawa pracy. Zasądzona kwota grzywny wynosiła **5.000** złotych.

W wyniku realizacji podjętych – przez inspektorów pracy – działań prawnych:

- skierowano **1** powiadomienie o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody Mazowieckiego,
- w **1** przypadku o stwierdzonych naruszeniach prawa powiadomiono Placówkę Straży Granicznej w Kielcach.

## Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych, prowadzone w 2016r kontrole **z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej** obywateli polskich pokazały, że w sferze tej mamy do czynienia z częstym łamaniem praw osób wykonujących pracę zarobkową. Doświadczenia kontrolujących wskazują, że pracodawcy stosują niezmiennie te same niedozwolone praktyki. Do najistotniejszych z nich zaliczyć należy zatrudnienie osób bez jakichkolwiek umów oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, zaniżanie w treści umów wysokości wypłacanego wynagrodzenia. W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wniosek, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują w działalności prowadzonej głównie przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach, czy też na dużych budowach. Koncentruje się częściej przy realizacji robót

wykończeniowych w już zamkniętych obiektach, a także, kiedy zlecciodawcami są osoby fizyczne, przy wykonywaniu inwestycji od podstaw, często tzw. „sposobem gospodarczym”. Ponadto występują w mniejszych zakładach zatrudniających kilka do kilkunastu osób.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występują niezależnie od wielkości zakładu. Na wysokość ogólnych kwot oraz liczbę pracowników, których dotyczą nieprawidłowości ma wpływ sytuacja ekonomiczna. Pracodawcy tłumaczą się chwilowym brakiem środków finansowych, co zwykle jest przyczyną utraty płynności finansowej spowodowanej np. brakiem zapłaty za wykonane zadania i inwestycje jak również wysokimi kosztami pracy.

Większość ujawnionych przypadków pracy „na czarno” była wynikiem działań prowadzonych wspólnie z osobami składającymi skargi, które wyraziły zgodę na fakt jej ujawnienia oraz na wykorzystanie w postępowaniu kontrolnym złożonych zeznań. Niestety w wielu przypadkach osoby decydujące się na złożenie skargi robiły to w momencie utraty źródła dochodu, co często było spowodowane powstałym konfliktem z dającym nielegalną pracę. Głównym powodem konfliktu był brak wypłaty całego umówionego wynagrodzenia. Można stwierdzić, że gdyby nie doszło do konfliktu, osoby te w dalszym ciągu pracowałyby nielegalnie. Kontrole wykazały przypadki prób utrudnienia wykonywania czynności lub nawet całkowitego uniemożliwienia przeprowadzenia kontroli. W kilku przypadkach pracodawcy po pierwszym kontakcie z inspektorem nie podejmowali współpracy, nie zgłaszali się na wezwania, nie dostarczali żądanych dokumentów lub nawet całkowicie zaprzestali wszelkich kontaktów. Kierowano wówczas zawiadomienia do prokuratury dotyczące podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 Kk.

Wprowadzenie obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę przed



dopuszczeniem do pracy tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu przepisów. Pozytywny skutek odniosło jedynie w firmach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczają, że pracują pierwszy czy drugi dzień ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informują, że dokumentację prowadzi osoba z zewnątrz i nie posiadają dokumentów. Dokumenty pracownicze przedkładają za kilka dni. Osoby pracujące na czarno nie są chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy.

Konieczne są dalsze zmiany - rozwiązaniem problemu byłoby objęcie wszystkich pracujących – niezależnie od rodzaju zawartej umowy ubezpieczeniem społecznym w pełnym zakresie – identycznie, jak w przypadku umów o pracę oraz dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli dotyczących **legalności zatrudnienia cudzoziemców** należy stwierdzić, że skala naruszeń prawa jest zbliżona do lat ubiegłych. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to: nieterminowe zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego, nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców tj. (niezarejestrowanie oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy), brak poinformowania w terminie 7 dni organu wydającego zezwolenie na pracę o niepodjęciu wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę i zakończeniu pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem

ważności zezwolenia na pracę, brak w dokumentacji pracowniczej cudzoziemców kopii ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę, brak zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej.

W czasie prowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców zauważalna jest niska wiedza niektórych podmiotów w zakresie przepisów dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców. Dlatego też zwiększone zostały działania w zakresie szkoleń dla podmiotów chcących zatrudnić cudzoziemców działających w takich sektorach jak: np. rolnictwo, budownictwo oraz rozpowszechniania wśród podmiotów gospodarczych materiałów edukacyjnych dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców.



## **VI.**

---

**DZIAŁALNOŚĆ**

**PREWENCYJNA**

**I PROMOCYJNA**



## 1. Informacje ogólne.

Wsparciem dla działalności kontrolno-nadzorczej Państwowej Inspekcji Pracy, są coraz to nowe metody i formy realizowania ustawowych zadań. Oparte są one na sprawdzonych standardach działań państw członkowskich Unii Europejskiej. Jednym z nich jest szeroko rozumiana prewencja i promocja, jako ważne elementy działalności poza kontrolnej, promujące dobre nawyki w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz mające istotny wpływ na poprawę świadomości organizatorów pracy oraz świadczących pracę w kierunku przestrzegania norm i zasad w obszarze zagadnień ochrony pracy.

W szczególności działalność prewencyjna inspekcji pracy aktywizowana jest w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także dotyczy pracodawców, którzy zainteresowani są zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno-promocyjne, programy prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, a także kampanie informacyjne.

W 2016r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **518** czynności prewencyjne, które objęły **9332** podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 147 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 2830 podmiotów;
- 39 oddziaływań obejmujących 30 podmiotów;
- 149 wizytacji u 258 podmiotów;
- 106 szkoleń zorganizowanych dla 3680 podmiotów;
- 29 konkursy, w których wzięło udział 1505 podmiotów;
- 18 wymian informacji z 103 podmiotami,
- 29 przygotowań obejmujących 913 podmiotów;
- weryfikacja dotycząca 13 podmiotów.

Działania prewencyjne najczęściej były kierowane do pracodawców, pracowników, organizacji związkowych, społecznych inspektorów pracy, służb bhp, nauczycieli, rolników indywidualnych, uczniów i studentów, organów administracji państwowej i samorządowej, stowarzyszeń oraz środków masowego przekazu.

Ponadto w ramach prowadzonych działań prewencyjnych:

- przekazano łącznie do 1201 podmiotów 23 rodzaje pism prewencyjnych zwracających uwagę na zagrożenia wypadkowe i zawodowe w różnych sferach działalności produkcyjnej i usługowej,
- przekazano zainteresowanym podmiotom – 24 tys. szt. egzemplarzy broszur, wydawnictw i innych publikatorów o tematyce zawierającej problemy ochrony pracy.

## 2. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna (program prewencyjno-kontrolny na lata 2016-2018)

W 2016r. rozpoczęła się 3 - letnia kampania kontrolno-prewencyjna PIP, związana z ograniczaniem zagrożeń w tartakach i stolarniach przy obróbce drewna. Działaniami informacyjno-promocyjnymi objęto **130** podmiotów. W zaproszeniach i akcjach medialnych wskazana została adresatom informacji możliwość przygotowania zakładu pracy do kontroli poprzez udział w programie prewencyjnym, związanym z bezpłatnym przeszkoleniem, samokontrolą przedsiębiorcy i pomocą doradczą inspektora pracy na etapie działań korekcyjnych.

Szkolenia zostały przeprowadzone w dwóch terminach: 06.09. i 04.10.2016r. Wzięli w nich udział przedstawiciele **53** zakładów pracy. W trakcie zajęć przedstawione zostały zagrożenia ujawniane przez inspektorów pracy podczas kontroli przeprowadzonych w branży drzewnej w latach

2010-2015, ich skutki w postaci odnotowanych i zbadanych wypadków przy pracy – poparte konkretnymi przykładami oraz dobre praktyki inżynierskie przy poprawie warunków pracy – zrealizowane przez podmioty uczestniczące we wcześniejszych działaniach prewencyjnych, związanych z dostosowaniem maszyn do minimalnych wymagań bezpieczeństwa. Inspektorzy pracy omówili listę kontrolną, wg której przedsiębiorcy mają przeprowadzić własną kontrolę oraz przepisy i zasady bhp, wg których mają być zapewnione poprawne warunki pracy. Na zajęciach zaprezentowane zostały dwa warianty, możliwe do wyboru, tj. działania prewencyjne kończone audytem lub kontrolą rutynową inspektora pracy. Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały pomocne przy własnej pracy i wydawnictwa PIP, przygotowane wcześniej dla potrzeb tej kampanii. Podany został również dostęp do aktualizowanej stale strony internetowej PIP ([www.bhpnatak.pl](http://www.bhpnatak.pl)), z której można pobrać w wersji elektronicznej dodatkowe informacje, materiały instruktażowe, filmy i broszury PIP. Po szkoleniach karty zgłoszenia o przystąpieniu do działań prewencyjnych złożyło **43** pracodawców.

### 3. Program prewencyjny „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy - prewencja wypadkowa”.

Program realizowanych był w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy. Miał na celu upowszechnienie metody wykorzystania zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia efektywnej prewencji wypadkowej.

Celem zadania było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy zatrudniających do 50 pracowników. Założono także nadanie właściwego znaczenia analizie stanu bhp, przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym tym wypadkom w zakładach. Za cel uznano również wsparcie działań zakładów w przedsięwzięciach służących ograniczeniu zagrożeń zawodowych.

Do udziału w szkoleniu dotyczącym wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego w kontekście zaistniałych wypadków, istoty samooceny bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach - realizowanym w ramach zadania prewencyjnego - zaproszono 79 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w maju 2016 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięło 31 osób reprezentujących 23 zakłady pracy. W czasie seminarium słuchaczom przedstawiono - między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecnie na spotkaniu przekazano ankiety specjalistyczne opracowane przez GIP, a także karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu. Do programu prewencyjnego przystąpiło 15 pracodawców, a ukończyło go – **13** pracodawców.

Wszystkie te podmioty, na podstawie kontroli sprawdzających uzyskały zaświadczenia o ukończeniu programu. Przyjęte działania prewencyjne skutkowały między innymi:

- przypomnieniem i ugruntowaniem wiedzy związanej z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy – w szczególności zapoznano się z zasadami prowadzenia postępowań powypadkowych, z przepisami określającymi obowiązki zakładów w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez **13** pracodawców analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków i karty statystyczne wypadków). Wykonanie tych zadań potwierdzono w ankietach specjalistycznych zwróconych przez uczestników programu do OIP Kielce.

W czasie trwania programu **czterokrotnie** przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano

łącznie 284 egzemplarze wydawnictw traktujących o tematyce programu.

#### 4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.

Celem działań informacyjno-edukacyjnym w budownictwie było ograniczenie poziomu zagrożeń wypadkowych, wzrost świadomości i wiedzy dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych, a także doprowadzenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy do poziomu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy w przedsiębiorstwach budowlanych w drodze udziału w programie prewencyjnym PIP.

W pierwszej kolejności zwracano się o udział w programach informacyjno-edukacyjnych do firm budowlanych, w których wydarzyły się wypadki przy pracy oraz do firm, które były kontrolowane przez inspektorów pracy, a wyniki kontroli pokazywały liczne nieprawidłowości w zakresie bhp. Zapraszaliśmy firmy wykonujące roboty budowlane do czynnego udziału w działaniach profilaktycznych, których celem jest dążenie do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy i ograniczenia liczby wypadków w budownictwie.

W roku sprawozdawczym w OIP w Kielcach działaniami informacyjno-edukacyjnymi objęto 192 podmioty. Realizacja programu polegała między innymi na prowadzeniu szkoleń dla firm budowlanych, seminariów szkoleniowych, informowaniu w mediach o założeniach prowadzonych działań. W okresie sprawozdawczym przekazano 25 różnych informacji i doniesień medialnych dotyczących realizowanego programu. Przeprowadzono 5 szkoleń dotyczących omawianej problematyki, w których uczestniczyło 119 pracodawców.

Podczas Tygodnia Bezpieczeństwa na Budowach od 25 do 29 kwietnia 2016r. na terenie województwa świętokrzyskiego odbyły się spotkania promujące bezpieczeństwo na wybranych budowach firm sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa

w Budownictwie. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach aktywnie uczestniczył w tym czasie w działaniach prewencyjnych na budowach województwa świętokrzyskiego. Inspektorzy pracy w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa przeprowadzili dwa szkolenia:

- 25.04.2016r. w siedzibie Wytwórni Konstrukcji Stalowych w Kielcach Skanska S.A. miała miejsce prelekcja dla pracowników nadzoru, w której uczestniczyło 6 firm współpracujących z WKS w zakresie usług podwykonawczych montażu konstrukcji stalowych na budowach,
- 26.04.2016r. na budowie drogi ekspresowej S7 na odcinku Jędrzejów/granica woj. świętokrzyskiego i małopolskiego przeprowadzone zostało szkolenie dla pracowników nadzoru Budimex S.A. i 24 podwykonawców.

Ponadto w ramach działań informacyjnych w budownictwie w dniu 19.10.2016r. w Domu Rzemiosła w Kielcach odbyło się seminarium „Budowa STOP wypadkom” zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy udziale Świętokrzyskiej Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa oraz Cechu Rzemieślników i Przedsiębiorców Branży Budowlanej w Kielcach. W spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele Świętokrzyskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, przedstawiciele związków zawodowych, prezesi Oddziałów Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, członkowie Okręgowej Izby Inżynierów Budownictwa wykonujący samodzielne funkcje techniczne w budownictwie oraz przedstawiciele 48 firm budowlanych.

W ramach seminarium przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wygłosili referaty na temat bezpieczeństwa pracy na placach budów województwa świętokrzyskiego w świetle wyników kontroli oraz przedstawili przykłady zaistniałych w 2015r. wypadków przy pracy z omówieniem nieprawidłowości, jak również zaprezentowali

programy prewencyjno-informacyjne skierowane do firm budowlanych.

Działania prewencyjne, informacyjno-edukacyjne w budownictwie skutkują między innymi: poprawą stanu bhp na placach budów oraz wzrostem świadomości zagrożeń u podmiotów w nich uczestniczących.

## 5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”.

Wyniki kontroli wskazują na to, że w małych zakładach pracy istnieje niski poziom wiedzy o bhp. Tam najczęściej łamane są prawa pracownicze. W zakładach tych zazwyczaj nie funkcjonują związki zawodowe, a sami pracownicy znacznie rzadziej upominają się o swoje prawa w obawie o utratę pracy. Program ten ma na celu ułatwienie właścicielom najmniejszych firm dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp. Pracodawcy przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i eksperckiej pomocy pracowników inspekcji identyfikowali występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia, oceniano ich skalę oraz określano sposoby ich likwidacji. Program kończył się przyznaniem Dyplomu PIP.

Celem programu adresowanego do pracodawców zatrudniających do 9 pracowników było ułatwienie tym podmiotom dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp, poprzez udostępnienie im materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz bieżącą merytoryczną pomoc ze strony inspekcji pracy. Program miał zachęcić pracodawców do samodzielnego zapoznania się z wymaganiami stawianymi przez prawo pracy, oraz dostosowania do niego swoich zakładów.

Zaproszenie do udziału w programie skierowane zostało do **133** pracodawców. Zorganizowane zostały dla nich **4** szkolenia, na których pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach bardzo szeroko przedstawili zagadnienia

związane z prawną ochroną pracy oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. W szkoleniach uczestniczyło **30** pracodawców, którzy w dalszej części programu podejmowali działania korygujące w swoich zakładach korzystając z pomocy inspektorów pracy. Pozytywny wynik prowadzonego później audytu końcowego, uzyskało **28** pracodawców. Otrzymali oni Dyplom PIP potwierdzający ukończenie programu prewencyjnego.

Program został przez pracodawców oceniony pozytywnie i zmotywował ich do poszerzania wiedzy w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozwolił na uporządkowanie spraw pracowniczych w wymienionych wyżej kwestiach. Wydatnej pomocy przy realizacji programu udzielili pracodawcom inspektorzy pracy, którzy przekazali uczestnikom programu materiały informacyjne oraz udzielali pomocy merytorycznej.

## 6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy: kampania informacyjna oraz program prewencyjny.

W ramach realizacji kampanii informacyjnej oraz programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy objął swoją działalnością **258** podmiotów dla których zorganizowano **12** spotkań szkoleniowych na terenie woj. świętokrzyskiego. Uczestniczyli w nich m.in. pracodawcy, pracownicy, przedstawiciele związków zawodowych i służby bhp a także nauczyciele, przedstawiciele mediów oraz osoby bezrobotne.

Wspólnie z Celsa „Huta Ostrowiec” zorganizowano konferencję w Zespole Szkół nr 3 w Ostrowcu Świętokrzyskim. Uczestniczyło w niej 81 osób: pracownicy Huty, przedstawiciele firm podwykonawczych, służba BHP i reprezentanci okolicznych zakładów pracy. Podczas spotkania przeprowadzono szkolenie z zakresu „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”.

W ramach współpracy z organizacjami związków zawodowych zorganizowano dwa



szkolenia dotyczące zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy – radzenia sobie ze stresem zawodowym, a także przeciwdziałania mobbingowi, w których łącznie uczestniczyło 61 osób. Pierwsze z nich odbyło się na zaproszenie NSZZ Ciepłowników w Polsce, a drugie we współpracy z trzema organizacjami związkowymi Banku Pekao S.A.

W Muzeum Przyrody i Techniki EKOMUZEUM w Starachowicach odbyła się konferencja pt: „Zrównoważone życie zawodowe” zorganizowana przez oddział starachowicki Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w ramach europejskiej kampanii społecznej „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”. Współorganizatorem spotkania był Okręgowy Inspektorat Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut badawczy oraz przedsiębiorstwa grupy Celsius sp. z o.o. Podczas konferencji przeprowadzono szkolenie na temat skutecznych umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz ich wpływu na rozwój życia zawodowego.

Podczas konferencji dla nauczycieli sprawujących funkcję szkolnego koordynatora edukacyjnego PIP pod nazwą „Kultura bezpieczeństwa” przeprowadzono szkolenie pt. „Stres w pracy nauczyciela”. Po szkoleniu odbyła się dyskusja dotycząca tego jak radzić sobie ze zmieniającym się środowiskiem w Oświacie.

W ramach Kampanii przeprowadzono także dwa warsztaty szkoleniowe pt. "Radzenie sobie ze stresem w sytuacjach trudnych" dla osób uczestniczących w cyklu szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w związku z programem "Szukam Pracy" organizowanym przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach.

Wszyscy uczestnicy powyższych szkoleń i warsztatów, oprócz treści merytorycznej zostali poinformowani o celach i założeniach kampanii „Stres w pracy. Znajdź rozwiązanie” oraz zapoznani ze stroną internetową [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl). Otrzymali także broszury PIP dotyczące omawianej problematyki

a część z nich również plakaty dotyczące Kampanii.

Dodatkowo, w ramach współpracy z urzędami miast i gmin oraz urzędami pracy na terenie województwa, do pracowników placówek wysłano pismo informujące o kampanii oraz informator PIP „Stres w pracy – poradnik dla pracownika” i płytę CD „Relaks w minutę”, natomiast do placówek bankowych oddziałów banków poradnik dotyczący stresu w pracy oraz mobbingu.

W ramach współpracy z lokalnymi mediami w Radio ESKA oraz Radio eM odbyły się audycje radiowe dotyczące problematyki stresu w miejscu pracy, mobbingu i dyskryminacji. Przedstawiciele OIP przekazali informacje dotyczące kampanii, a także odpowiadali na pytania zadawane przez słuchaczy. W Gazecie Ostrowieckiej oraz Echu Dnia przedstawiono negatywne skutki stresu w środowisku pracy. Ponadto, przy okazji realizacji programu informacyjnego dla pracodawców o działaniach OIP Kielce, przekazano 16 informacji medialnych na temat stresu, zwracając przy tym uwagę, że jest on w wielu przypadkach przyczyną wypadków przy pracy.

Pięciu pracodawców wyraziło chęć uczestnictwa w programie prewencyjnym „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Przedstawiciele zgłoszonych firm wzięli udział w szkoleniach z problematyki stresu oraz mobbingu, które odbyły się na terenie ich zakładów pracy. Następnie zostało przeprowadzone badanie stresogenności cech pracy z wykorzystaniem Skali Ryzyka Psychospołecznego na podstawie którego zostanie przekazany indywidualny raport z badania obejmujący propozycję działań naprawczych w celu poprawy komfortu i jakości środowiska pracy.

W 2016r. zauważalne było coraz większe zainteresowanie problematyką stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników.



## 7. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szanuj życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

Głównym celem kampanii było dążenie do ograniczenia ryzyka wypadkowego oraz poprawy ochrony zdrowia wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin poprzez:

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym;
- propagowanie bezpiecznych zachowań na wsi poprzez omawianie prac szczególnie niebezpiecznych oraz dobrych praktyk służących zapobieganiu zagrożeniom zawodowym;
- uwrażliwienie dzieci i młodzieży wiejskiej na problem zagrożeń związanych z pomaganiem rodzicom przy pracy w gospodarstwie rolnym i przebywaniem na wsi oraz kształtowanie u nich kultury bezpieczeństwa pracy;
- angażowanie partnerów i podmiotów wspierających działalność PIP w poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy w rolnictwie.

Działaniami prewencyjnymi w rolnictwie indywidualnym w 2016 roku objęto ogółem **3652** rolników i domowników gospodarstw rolnych.

W ramach programu prewencyjnego „Szanuj życie ! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, w 2016r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- **149** wizytacji gospodarstw rolnych i prac polowych,
- **47** szkoleń dla rolników, uczniów szkół rolniczych, gimnazjalnych i podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- **21** konkursów i olimpiad związanych z problematyką bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- **11** spotkań wymiany informacji z partnerami społecznymi .

Ponadto zorganizowano **15** stoisk informacyjno-promocyjnych PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy, które odwiedziło 615 osób, zainteresowanym udzielono 95 porad technicznych. Przekazano 3465 wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 149 wizytacji, w czasie których spotkano 258 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W trakcie wizytacji dokonano przeglądów stanu technicznego sprzętu rolniczego, udzielono porad technicznych oraz przekazano ulotki, broszury na temat ochrony i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, a także zanotowano szereg niebezpiecznych postępowań ludzi i sytuacji stwarzających duże zagrożenie wypadkowe.

W 2016 roku przeprowadzono **47** szkoleń, w których uczestniczyło **425** rolników i **1086** uczniów szkół: rolniczych, gimnazjalnych i podstawowych. W czasie spotkań z uczniami szkół gimnazjalnych i podstawowych organizowano quizy wiedzy i projekcje filmów na temat bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Dzięki temu zajęcia były urozmaicone a uczniowie aktywnie w nich uczestniczyli. Podczas szkoleń z rolnikami wykorzystywano materiał instruktażowy w formie filmów Państwowej Inspekcji Pracy „Zasady bhp oraz dobre praktyki w rolnictwie”, które w obrazowy sposób pokazywały zagadnienia bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Dodatkowym elementem szkoleniowym dla dwóch gmin o dużym wskaźniku wypadkowości w rolnictwie, była organizacja szkolenia dla sołtysów, które zakończyły się kursem ratownictwa medycznego. Spotkania zostały przeprowadzone bezpłatnie z inicjatywy OIP przez ratowników medycznych Świętokrzyskiego Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach. Ponadto w 10 spotkaniach

szkoleniowych dla dzieci w czasie wakacji uczestniczyli ratownicy Harcerskiej Grupy Ratownictwa Medycznego, prowadząc pokazy.

W 2016 roku przeprowadzono **21** konkursów, w których uczestniczyło **664** rolników, **176** uczniów szkół rolniczych, **197** uczniów szkół podstawowych i gimnazjalnych, a także **26** przedstawicieli instytucji samorządowych związanych z organizacją letniego wypoczynku dla dzieci rolników.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach od wielu lat w działaniach na rzecz bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych współpracuje ze Stowarzyszeniem Sołtysów Ziemi Kieleckiej. W dniu 25.06.2016r. w Wąchocku odbył się Zjazd Sołtysów Województwa Świętokrzyskiego i Krajowy Turniej Sołtysów. W trakcie Zjazdu przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy i Oddziału Regionalnego KRUS w Kielcach przeprowadzili konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie, Konkursy i spotkania informacyjne prowadzone były także dla sołtysów z powiatu kieleckiego oraz gmin o dużej wypadkowości w rolnictwie. Podczas Zjazdu Wojewódzkiego, który odbywał się przed wakacjami i żniwami przekazywano pakiety informacyjne dla sołtysów z plakatami i wydawnictwami PIP oraz list głównego inspektora pracy do rolników.

W czasie wakacji przeprowadzono **19** prelekcji na temat bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych, w których udział wzięło 718 dzieci. Spotkania te zorganizowano podczas półkolonii letnich, dofinansowanych przez Fundusz Składowy Ubezpieczeń Społecznych Rolników oraz w świetlicach wiejskich. Problematyka spotkań była związana z programem prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy w rolnictwie pod nazwą „Bezpieczne wakacje”. Uczestnikom spotkań przekazywane były wydawnictwa PIP w formie broszurki "Bezpieczne gospodarstwo rolne" oraz gry edukacyjne „Bezpieczne wakacje”.

W czasie tych spotkań ponad 50 nauczycieli pełniących funkcję opiekunów

półkolonii otrzymało wykaz prac, których nie należy powierzać dzieciom w gospodarstwach rolnych oraz list głównego inspektora pracy z apelem o troskę i bezpieczeństwo dzieci na wsi. Spotkania były urozmaicone o prezentacje filmowe, quizy wiedzy i zadania do wykonania w formie ćwiczeń. Ponadto z inicjatywy OIP zapraszani byli przedstawiciele Policji, Ochotniczych Straży Pożarnych. W 10 spotkaniach były zorganizowane prelekcje i pokazy ratownictwa medycznego we współpracy z Harcerską Grupą Ratownictwa Medycznego w Busku Zdroju.

Okręgowy Inspektorat Pracy inicjuje i uczestniczy w pokazach bezpiecznej pracy maszyn i urządzeń. W dniu 29 maja 2016r. w gminie Piekoszków odbył się pokaz bezpiecznej pracy sprzętu rolniczego do zbioru siana, zorganizowany przez Salon Fabryczny Ursus w Kielcach, w którym uczestniczyło ok. 100 rolników z terenu województwa. Natomiast w dniu 18.09.2016 roku w Niwach koło Daleszyc podczas festynu sołeckiego pod nazwą „Grzyby i las wokół nas” zorganizowano stoisko informacyjne i pokaz bezpiecznej pracy pilarki łańcuchowej.

Jedną z ciekawych inicjatyw Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach była organizacja w dniu 23 lutego 2016r. w gminie Szydłów bezpłatnego szkolenia dotyczącego problematyki legalności zatrudnienia cudzoziemców w gospodarstwach rolnych a zwłaszcza z Ukrainy. W szkoleniu uczestniczyło 56 rolników z powiatu staszowskiego a przeprowadzone zostało przy udziale Świętokrzyskiej Izby Rolniczej, przedstawicieli Placówki Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego w Kielcach.

Przedsięwzięcia prewencyjne na rzecz poprawy warunków pracy w rolnictwie pozwalają na systematyczną edukację rolników i domowników gospodarstw rolnych. W działaniach OIP przywiązuje się dużą troskę o bezpieczeństwo dzieci na wsi w czasie wakacji.

## 8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.

W ramach programu PIP „Kultura bezpieczeństwa” prowadzone były działania edukacyjne skierowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów, których celem było :

- kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych (w szczególności o profilu zawodowym) oraz studentów,
- podniesienie poziomu wiedzy wśród młodzieży szkolnej i akademickiej z zakresu prawnej ochrony pracy i bhp.

Program był realizowany we współpracy z nauczycielami oraz instytucjami oświatowymi, a także partnerami społecznymi. Działania polegały na tym, że w szkołach które przystąpiły do programu przeprowadzono spotkania informacyjno – szkoleniowe dla nauczycieli, którzy wykorzystując przekazane materiały edukacyjne przez OIP, prowadzili dodatkowe lekcje na tematy zawarte w podręczniku „Kultura bezpieczeństwa”.

W ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” podjęto także przedsięwzięcia i patronaty OIP z zakresu ochrony pracy adresowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych, oraz studentów Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach :

- patronat OIP nad wojewódzkim etapem konkursu „Sprawny w zawodzie bezpieczny w pracy”, który odbył się w dniu 23 marca 2016 roku w Komendzie OHP w Jędrzejowie,
- patronat OIP nad powiatowym „Turniejem Samochodowej Wiedzy Technicznej” zorganizowanym w dniu 20 maja 2016r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach”. W ramach patronatu zorganizowano stoisko promocyjne z wydawnictwami,
- współpraca ze studentami Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki

Świętokrzyskiej w Kielcach. W ramach tej współpracy przeprowadzono przez OIP wykład dla 153 studentów na temat wybranych elementów prawa pracy i bhp. Działania edukacyjne zostały zakończone konkursem wiedzy.

Dla nauczycieli programu „Kultura bezpieczeństwa” w dniach 2 – 3 grudnia 2016 roku w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych w Busku Zdroju, zorganizowano konferencję szkoleniową. Do realizacji programu konferencji w ramach współpracy zaproszono instytucje doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz bezpieczeństwa publicznego, takie jak: Powiatowy Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli, Komendę Wojewódzką Policji oraz Powiatowy Inspektorat Sanitarny w Busku Zdroju, których przedstawiciele przeprowadzili ciekawe wykłady i panele dyskusyjne. Uczestników konferencji zapoznano ze zmianami w prawie pracy i przepisach ruchu drogowego w 2016 roku oraz podjęto takie tematy jak :

- „Stres w pracy nauczyciela”
- „Zagrożenia dla emocji i psychiki współczesnego ucznia ”

Program „Kultura bezpieczeństwa” realizowało 26 szkół ponadgimnazjalnych i jedna uczelnia wyższa a zaangażowanych w jego realizację było **110** nauczycieli. W zajęciach prowadzonych przez nauczycieli i przedstawicieli OIP w Kielcach w roku szkolnym 2015/2016 udział wzięło **4029** uczniów i **249** studentów.

## 9. Inne działania prewencyjno-promocyjne w regionie.

Poza zadaniami prewencyjno-promocyjnymi, realizowanymi w całym kraju przez PIP i omówionymi w odrębnych rozdziałach tego sprawozdania, przeprowadzone zostały w 2016r. działania w województwie świętokrzyskim, związane z zapotrzebowaniem społecznym i wynikające ze współpracy Okręgowego Inspektoratu pracy w Kielcach z organami i instytucjami zewnętrznymi w regionie. Najbardziej

popularnymi formami prewencji były szkolenia/seminaria, oddziaływania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach i masowa popularyzacja prawa pracy.

W 2016r. przeprowadzono **19** szkoleń, w tym: **9** – zorganizowanych na zapotrzebowanie organizacji związkowych (w tym 6 dla NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”), **5** – przeprowadzonych z pracodawcami (w tym 3 narady szkoleniowe dla zakładów usług leśnych), oraz **3** inne szkolenia przeprowadzone przez OIP-Kielce (w tym związane z: zatrudnianiem niepełnosprawnych i bezrobotnych). **Dwa** szkolenia/seminaria zasługują na szczególne wyeksponowanie:

- zorganizowane wspólnie z kieleckimi przedstawicielami ZUS, Straży Granicznej, Izby Skarbowej, Stowarzyszenia Służb BHP, Związkiem Zawodowym „Budowlani” – w zakresie zatrudniania cudzoziemców z omówieniem m.in. legalności pobytu i zatrudniania obcokrajowców,
- wykład „Agencje zatrudnienia a praca za granicą. Sprawdzamy pośrednika i pracodawcę” w ramach udziału w konferencji „Bezpieczne wyjazdy, pewne powroty. Szanse i zagrożenia na rynku Unii Europejskiej”.

Wszystkimi szkoleniami objęto m.in. przedstawicieli **204** pracodawców, **274** społecznych inspektorów pracy i członków zarządów związków zawodowych, **192** nauczycieli, uczniów i studentów.

Drugą formą – oddziaływania, objęte zostały podmioty (w sumie **29**) wprowadzające na rynek polski maszyny i środki ochrony indywidualnej. Producenci ci (ich przedstawiciele) skorygowali nieprawidłowości poszczególnych typów wyrobów. Dotyczyło to **23** maszyn oraz **18** środków ochrony indywidualnej. Działania korekcyjne głównie objęły:

- zmiany przy maszynach w zakresie: zabezpieczenia osłonami elementów ruchomych, oznakowań piktogramami, opisanie elementów sterowniczych, uzupełnienia instrukcji użytkowania,

- poprawy przy środkach ochrony indywidualnej.

Kolejną formą działań prewencyjnych była popularyzacja zagadnień prawa pracy, w tym bhp (**59** czynności obejmujących w sumie **1371** podmiotów). Działania te obejmowały przede wszystkim: wysyłkę do wytypowanych adresatów pism profilaktycznych, porady prawne poza siedzibą Okręgu, informacje dla mediów regionalnych i lokalnych.

W 2016r. zorganizowano **26 stoisk informacyjno-promocyjnych**, z czego **7** – związanych było z zadaniami programowymi z zakresu prewencji PIP i funkcjonowało w trakcie festynów, imprez regionalnych i wystawienniczych targów branżowych, **19** – zorganizowanych było w trakcie lokalnych targów pracy.

W 2016 roku Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził etap regionalny konkursu dla pracodawców pod nazwą „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, w którym uczestniczyło 16 zakładów pracy. W dniu 29 listopada 2016r. dokonano uroczystego podsumowania konkursu i programów prewencyjnych, na specjalnie zorganizowanej Gali w Filharmonii Świętokrzyskiej w Kielcach.

## Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2016r. działania kontrolno-nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmierzającymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników i popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna prowadzona w 2016r. aktywizowana była w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także wśród pracodawców, którzy zainteresowani byli zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno-promocyjne, programy

prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy.

Pracodawcy uczestniczący w programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich motywacja do dostosowania zakładów do obowiązujących wymagań oraz pogłębienia wiedzy na temat prawa pracy i sposobów

eliminowania zagrożeń zawodowych. Uczestnicy programów doceniali możliwość poprawy bezpieczeństwa pracy przy merytorycznym wsparciu pracowników inspekcji pracy. Chętnie korzystali z bezpłatnych materiałów edukacyjnych i licznie uczestniczyli w bezpłatnych szkoleniach.

## **VII.**

---

**WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO  
INSPEKTORATU PRACY  
Z ORGANAMI WŁADZY,  
ADMINISTRACJI  
PAŃSTWOWEJ,  
SAMORZĄDOWEJ,  
INSTYTUCJAMI  
I PARTNERAMI  
SPOŁECZNYMI**



Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, realizując zadania ustawowe – w tym zarówno kontrolne jak i podejmowane na płaszczyźnie prewencji i promocji, realizował w 2016r. szeroką współpracę z innymi organami i instytucjami.

W 2016r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach **369** kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej – Policji – 123 informacje, Sądy – 41 informacji, jednostki samorządu terytorialnego – w 69 przypadkach, Urząd Dozoru Technicznego – 36 zawiadomień czy Prokuratury – 21 przekazanych dokumentacji). W 98 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów (np. 40 – na wniosek organów samorządu terytorialnego, 12 – na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, po 7 – na wniosek Policji i Państwowej Straży Pożarnej, 13 na wniosek Urzędów Skarbowych, 4 na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz 3 na wniosek parlamentarzystów. Ponadto 11 kontroli przeprowadzono wspólnie z innymi organami w tym 5 – z Policją, 1 – z Prokuratorem, 1 – ze Strażą Pożarną, 1 – z Inspekcją Ochrony Środowiska, 1 – z Strażą Graniczną, 1 – z Urzędem Górniczym, 1 – z Urzędem Celnym), przekazując innym organom administracji łącznie 461 pisemnych informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli i innymi podmiotami dotyczyła problematyki będącej w sferze wspólnych zainteresowań ww. organów i Państwowej Inspekcji Pracy. Poniżej przedstawiono przykłady współpracy z wybranymi organami.

#### **Urząd Dozoru Technicznego**

Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach podejmował współpracę w zakresie działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych:

- skierowaliśmy do UDT o/ Kielce 36 informacji o wynikach kontroli Inspektorów Pracy w zakładach pracy,
- w marcu powiadomiony został UDT O/Kielce o braku decyzji zezwalającej na eksploatację wózka jezdniowego podnośnikowego z napędem silnikowym po kontroli w Świętokrzyskim Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowym „PRIMEX” S.J. w Rudkach k/Ostrowca Św. Kontrola związana była z badaniem okoliczności i przyczyn śmiertelnego wypadku przy pracy, jakiemu uległ 58-letni pracownik podczas próby poprawienia za pomocą metalowej rury nierówno ułożonych kłód drewna (dłużyc), znajdujących się na naczepie samochodu ciężarowego.
- w listopadzie po kontroli przeprowadzonej przez inspektorów pracy w Spółce SZTUKOWA w Zwierzynku k/Buska-Zdroju UDT O/Kielce został powiadomiony, że pracodawca nie posiada decyzji zezwalającej na eksploatację znajdujących się w zakładzie dwóch wózków jezdniowych podnośnikowych.

#### **Okręgowy Urząd Górniczy**

W dniu 12 grudnia 2016r. w siedzibie Okręgowego Urzędu Górniczego w Kielcach odbyło się spotkanie kierownictwa Okręgowego Urzędu Górniczego w Kielcach oraz kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy w Kielcach i Łodzi. Spotkanie dotyczyło wymiany doświadczeń oraz zasad współdziałania PIP oraz organów nadzoru górniczego w nawiązaniu do Porozumienia zawartego w dniu 26 lutego 2013 r. pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego w sprawie zasad współdziałania obu instytucji. Uzgodniono również przeprowadzenie wspólnego szkolenia dla inspektorów pracy oraz inspektorów WUG – wstępnie ustalono, że szkolenie to zorganizowane będzie w siedzibie OIP Kielce w kwietniu 2017 r.

**Prokuratura /Sądy**

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami realizowano następujące czynności:

- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów pracy – 31;
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek sądów karnych – 6;
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek innych wydziałów sądów – 4;
- udostępnianie dokumentacji kontroli na wniosek prokuratury – 21;
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez sąd postępowaniach w charakterze świadków – 51 czynności;
- udział inspektorów pracy w prowadzonych przez prokuraturę postępowaniach w charakterze świadków – 14 czynności.

**Zakład Ubezpieczeń Społecznych**

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2016r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazano 13 dokumentacji z przeprowadzonych kontroli pracodawców na wniosek ZUS o/Kielce,
- 23 lutego 2016r. w sali konferencyjnej Urzędu Gminy w Szydłowie zorganizowano bezpłatne szkolenie dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców w gospodarstwach rolnych. Szkolenie przeprowadzono z inicjatywy Biura Powiatowego Świętokrzyskiej Izby Rolniczej i Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przy udziale przedstawicieli Placówki Straży Granicznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego w Kielcach,
- 14 kwietnia 2016r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zaprosił do współpracy przedstawiciela Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/Kielce przy organizacji szkolenia z zakresu legalności

zatrudnienia cudzoziemców wspólnie z Izbą Skarbową w Kielcach, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Służb BHP O/Kielce i Związkiem Zawodowym „Budowlani” oraz Placówką Straży Granicznej w Kielcach,

- we wrześniu 2016r. podczas seminarium „Ograniczanie zagrożeń zawodowych w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna” omówiono formy dofinansowania z funduszu prewencyjnego ZUS.

**Państwowa Inspekcja Sanitarna**

Zakres współpracy obejmuje działania na rzecz ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiska pracy. W roku 2016 przekazaliśmy 4 dokumentacje z wynikami kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

**Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska**

W 2016r. inspektor pracy OIP Kielce przeprowadził wspólnie z przedstawicielami Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Kielcach, czynności kontrolne. Kontrolę poprzedziło wspólne spotkanie, w trakcie którego omówiono listy kontrolne, zarówno w zakresie indywidualnych kompetencji jak i części wspólnej.

**Policja**

W ramach współpracy z Policją OIP w Kielcach przekazał 123 dokumentacje z informacjami o przeprowadzonych kontrolach.

W ramach współpracy przeprowadziliśmy 5 wspólnych kontroli a kolejnych 7 odbyło się na wniosek Policji.

W dniach 2–3 grudnia 2016r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych w Busku Zdroju konferencję szkoleniowo - informacyjną dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych. Do realizacji programu konferencji w ramach współpracy zaproszono

przedstawiciela Komendy Wojewódzkiej Policji w Kielcach.

### **Państwowa Straż Pożarna**

W 2016 roku przeprowadzono 7 kontroli w zakładach pracy na wniosek Państwowej Straży Pożarnej oraz jedną kontrolę wspólną z przedstawicielem PSP oraz przekazano 7 dokumentacji z informacjami o kontrolach przeprowadzonych przez Inspektorów Pracy. Współpraca z Państwową Strażą Pożarną była podejmowana również w działaniach promujących bezpieczeństwo pracy w rolnictwie, gdzie zapraszano jej przedstawicieli do pokazów ratownictwa i bezpieczeństwa przy pracach gospodarskich.

### **Straż Graniczna**

- przeprowadzono jedną kontrolę wspólną z przedstawicielem Straży Granicznej, jedną kontrolę przeprowadzono na wniosek tego organu oraz przekazano 6 dokumentacji z informacjami z przeprowadzonych kontroli,
- 23 lutego 2016r. w sali konferencyjnej Urzędu Gminy w Szydłowie zorganizowano bezpłatne szkolenie dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców w gospodarstwach rolnych, w którym uczestniczyli przedstawiciele Placówki Straży Granicznej w Kielcach,
- 14 kwietnia 2016r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zaprosił do współpracy Placówkę Straży Granicznej w Kielcach przy organizacji szkolenia z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców wspólnie z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/Kielce, Izłą Skarbową w Kielcach, Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Służb BHP O/Kielce i Związkiem Zawodowym „Budowlani”.

### **Starostwa Powiatowe**

- przeprowadziliśmy 40 kontroli na wniosek starostw powiatowych oraz przekazaliśmy 68 informacji o wynikach kontroli,
- 30 września 2016r. w Sanatorium Marconi w Busku Zdroju odbył się XIV Festiwal

Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, w którym od wielu lat współorganizatorem jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.

Tematem przewodnim w tym roku była cukrzyca. Podczas Festiwalu zorganizowano stoisko informacyjno-promocyjne z poradnictwem i dystrybucją wydawnictw PIP, szczególnie związanych z ochroną zdrowia w miejscu pracy. Organizatorem było Starostwo Powiatowe w Busku – Zdroju, a Patronat honorowy nad Festiwalem przyjął Marszałek Województwa Świętokrzyskiego i Wojewoda Świętokrzyski.

### **Urzędy Pracy**

W 2016r. podejmowano następujące działania:

- przekazano do Urzędów Pracy 14 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli, a w 12 przypadkach przeprowadzono kontrole na wniosek Urzędów Pracy,
- w dniu 7 lutego 2016r. miały miejsce przeprowadzone przez specjalistę OIP-Kielce warsztaty szkoleniowe pt. „Radzenie sobie ze stresem w sytuacjach trudnych”. Przeznaczone zostały dla osób uczestniczących w cyklu szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w ramach programu „Szukam Pracy”, organizowanym przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach,
- w dniu 16 lutego 2016r. miało miejsce szkolenie 8 osób bezrobotnych zarejestrowanych w MUP Kielce na temat praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz form zatrudnienia,
- 11 maja 2016r. przeprowadzone zostało szkolenie dotyczące przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu oraz oceny stresogenności cech pracy za pomocą skali ryzyka psychospołecznego. Szkolenie zorganizował MUP w Kielcach,
- 17 maja 2016r. – przeprowadzono warsztaty ćwiczeniowe „Radzenie sobie ze stresem w sytuacjach trudnych” dla osób uczestniczących w cyklu szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w związku z programem „Szukam Pracy”

organizowanym przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach,

- w ramach współpracy przekazaliśmy Powiatowemu Urzędowi Pracy w Kielcach i w Busku Zdroju wydawnictwa dotyczące Prawa pracy oraz praw rodzicielskich, do kolportażu wśród interesantów.

#### **Współpraca z uczelniami wyższymi:**

- w dniu 30 stycznia 2016r. – przeprowadzony został konkurs wiedzy z zakresu prawa pracy dla studentów studiów zaocznych wydziału Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach,
- 26 lutego 2016r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy współpracy z Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, w którym wzięło udział 49 laureatów etapów szkolnych,
- 6 kwietnia 2016r. – w Zespole Szkół nr 2 w Ostrowcu Świętokrzyskim, odbyła się sesja popularnonaukowa „Buduj bezpiecznie” szczególnie ukierunkowana na młodzież uczącą się zawodu. Z wykładem wystąpiła dr inż. Anna Kotwa – pracownik naukowy Politechniki Świętokrzyskiej oraz Marek Kosiba – nadinspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. Eksperci przybliżyli uczniom m.in. przepisy bhp i zagrożenia na budowach,
- w czerwcu 2016r. w ramach programu prewencyjnego PIP „Kultura bezpieczeństwa” przeprowadzone zostały przez przedstawicieli Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach i Politechniki Świętokrzyskiej wykłady i konkurs z zakresu prawa pracy dla studentów,
- w dniach 15 i 17 czerwca 2016r. specjalista OIP i adiunkt Politechniki Świętokrzyskiej, przeprowadzili konkurs, w którym uczestniczyło 198 studentów

Wydziału Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej.

#### **Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego**

Współpracę z KRUS o/Kielce prowadziliśmy w ramach działań prewencyjnych, promujących bezpieczną pracę w rolnictwie współorganizując działania prewencyjne wśród rolników na terenie całego województwa, przykładowo:

- 25 czerwca 2016r. w Wąchocku odbył się Zjazd Sołtysów Województwa Świętokrzyskiego i Krajowy Turniej Sołtysów, w którym prowadzone były działania prewencyjne przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. We współpracy z KRUS o/Kielce. W trakcie tego festynu przedstawiciele OIP-Kielce i KRUS O/Kielce przeprowadzili konkurs wiedzy o bhp w rolnictwie, w którym wzięło udział 91 sołtysów,
- 29 października 2016r. w Europejskim Centrum Edukacji Geologicznej w Chęcinach odbył się Powiatowy Zjazd Sołtysów Ziemi Kieleckiej. W trakcie zjazdu OIP-Kielce wspólnie z KRUS OR w Kielcach przeprowadził konkurs promujący bezpieczne zasady pracy w rolnictwie,
- z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach i Wójta Gminy w Pawłowie w dniu 21 lipca 2016r. odbyło się szkolenie z zasad bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych i ratownictwa medycznego, w którym uczestniczyło 31 sołtysów z gminy Pawłów. Zagadnienia ubezpieczeń społecznych rolników – przedstawione zostały przez reprezentanta placówki terenowej KRUS w Starachowicach.

#### **Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Kielcach**

W roku 2016 Inspektorzy Pracy przeprowadzili 4 kontrole podmiotów gospodarczych na wniosek WOMP-u

w Kielcach przekazali 9 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli.

### **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Inspektorzy Pracy przeprowadzili dwie kontrole na wniosek PFRON w Kielcach i przekazali informacje o wynikach tych kontroli.

### **Świętokrzyski Kurator Oświaty**

W roku 2016 Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach współpracował ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty w następujących działaniach promocyjno - prewencyjnych:

- w XVI wojewódzkim finale konkursu dla młodzieży uczącej się zawodu,
- konferencji szkoleniowo-informacyjnej dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa świętokrzyskiego.

### **Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP**

Współorganizacja konferencji pt.: „Zrównoważone życie zawodowe” zainicjowanej przez starachowicki oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP w ramach europejskiej kampanii społecznej „Bezpieczni na starcie, zdrowi na mecie”.

### **Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich**

W dniu 16 lutego 2016r. przeprowadzony został przez inspektora pracy OIP-Kielce wykład na temat bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania prac spawalniczych. Stanowił on jeden z punktów programu Seminarium Spawalniczego zorganizowanego przez TÜV Rheinland Polska i Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich.

### **Ochotnicze Hufce Pracy**

Współpraca Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach z Komendą Wojewódzką OHP dotyczyła działań prewencyjnych i promocyjnych związanych z kształceniem zawodowym oraz zatrudnianiem pracowników

młodocianych. Dla przykładu w dniu 10 marca 2016r. w Miejsko-Gminnym Ośrodku Kultury w Ożarowie podczas Targów Edukacji i Pracy Ochotniczych Hufców Pracy z powiatu opatowskiego zorganizowane zostało stoisko informacyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, na którym udzielane były porady prawne i przekazywane wydawnictwa PIP,

### **Współpraca ze Związkami Zawodowymi**

W 2016 roku w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził:

- 143 kontrole na wniosek związków zawodowych, przekazując im 228 informacji obejmujących wyniki przeprowadzonych kontroli.
- 49 kontroli na wniosek społecznych inspektorów pracy, przekazując im informacje o wynikach kontroli.

W ramach współpracy prowadziliśmy porady prawne oraz liczne szkolenia dla przedstawicieli związków zawodowych:

