



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności

OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH

w 2018 roku

KIELCE, 2019

I. WPROWADZENIE	5
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO-NADZORCZA.....	9
1. Informacje ogólne	10
2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli.....	11
3. Decyzje inspektorów pracy	13
4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę	16
5. Egzekucja administracyjna wyda-nych decyzji	18
6. Wystąpienia inspektorów pracy	18
7. Polecenia	20
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	20
9. Zawiadomienia prokuratury o podej-rzeniu popełnienia przestępstwa.....	24
10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy.....	25
11. Skargi i wnioski	25
12. Porady prawne i techniczne	28
13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	31
III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	32
1. Analizowanie okoliczności i przy- czyn wypadków przy pracy	33
2. Eliminowanie zagrożeń wypad-kowych w budownictwie	37
3. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	43
4. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	46
5. Bezpieczeństwo w przemyśle	48
6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).....	50
7. Kontrole placówek handlowych	51
8. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.....	55
9. Pierwsza kontrola.....	56
10. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	57
11. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym bhp.....	58
12. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych (w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.....	61

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie owoców, warzyw i mięsa.....	62
14. Podsumowanie	64
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....	70
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.....	71
2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	72
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	73
4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	78
5. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	79
6. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane.....	82
7. Kontrole przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.....	83
8. Podsumowanie	84
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	87
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	88
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	91
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.....	93
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług	94
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	95
6. Podsumowanie	96
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA	99
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 „Prewencja wypadkowa”	102

4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie	103
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”	104
a. Pracodawcy różnych branż	104
b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych	105
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny ..	105
7. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szanuj życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”	106
8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	107
9. Inne działania prewencyjno - promocyjne w regionie.....	108
Podsumowanie	109
VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	110

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%).....	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2018.	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. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.....	19
Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczył:.....	21
Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.	23
Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.....	24
Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2018).	26
Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.	27
Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach.....	28
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.....	29
Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.....	30
Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.	33
Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.	34
Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.	35
Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).....	36
Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia.....	88
Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób).....	90

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 zasadniczych oraz innych 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,
- kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z **minimalnej stawki godzinowej**.

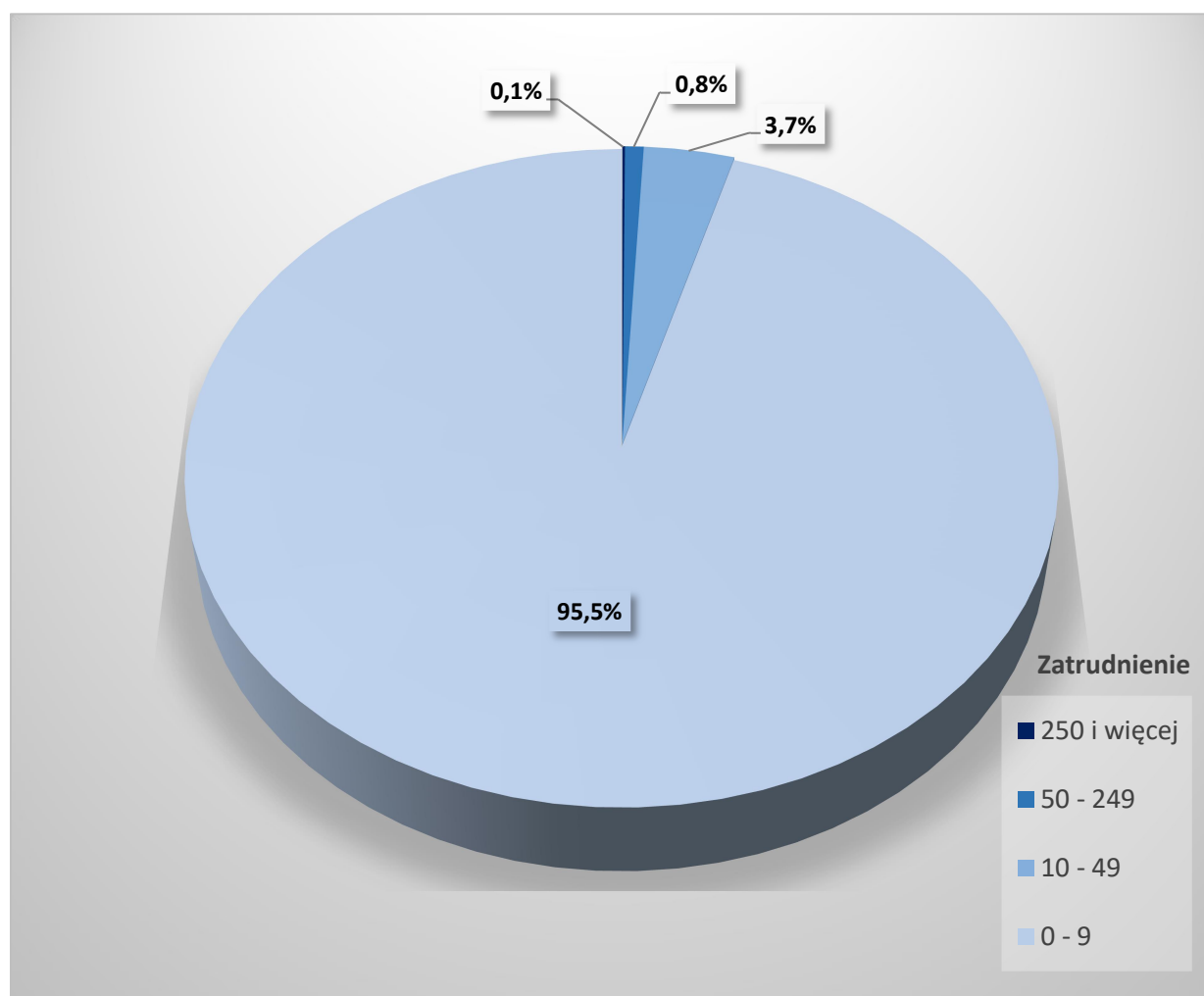
Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec pracodawców – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także wobec przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których 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. Kontrolą podlegają również podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, a także pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP. Ponadto przedsiębiorcy albo inne podmioty, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

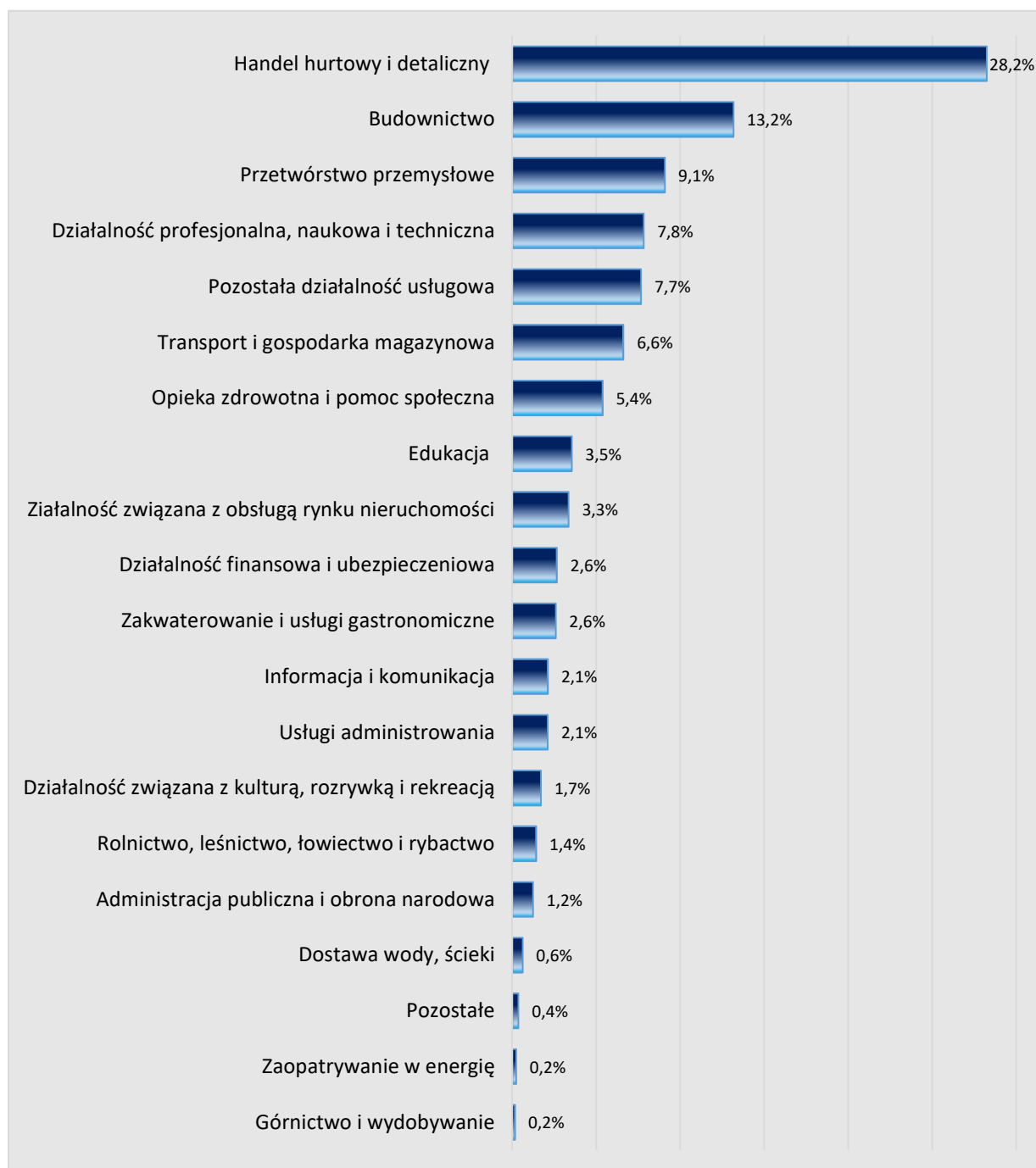
Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **51** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **102,6 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 95,5% 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 2018, 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 2018 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 2018 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 **2 961** kontroli w 2 515 podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie **91 582** osób, w tym 34 667 kobiet, 5 088 niepełnosprawnych, 489 młodocianych.

Pracę wykonywało:

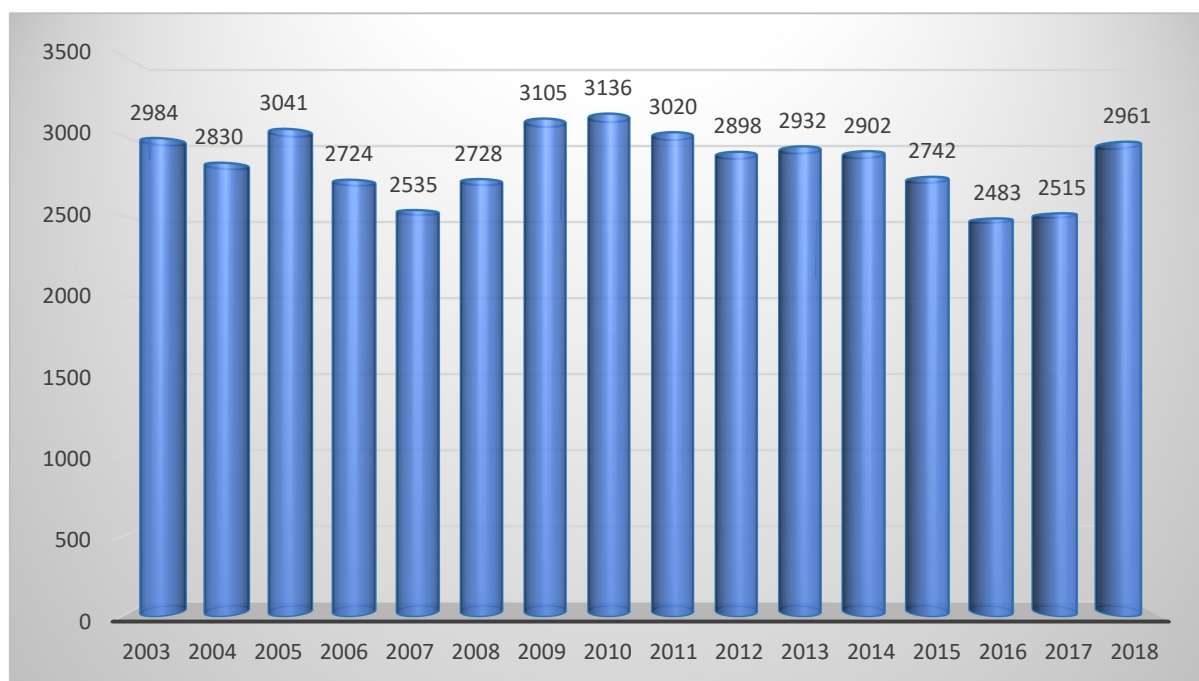
- w ramach stosunku pracy – 80 066 osób (87,4%),

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 9 005 osób (9,8%),
 - jako podmioty samozatrudniające – 2 045 osób (2,2%),
 - cudzoziemców – 1 772 osoby (1,9%),
- Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:
- powyżej 250 osób – 50 413 pracujących,
 - od 50 do 249 osób – 21 147 pracujących,
 - od 10 do 49 osób – 14 465 pracujących.

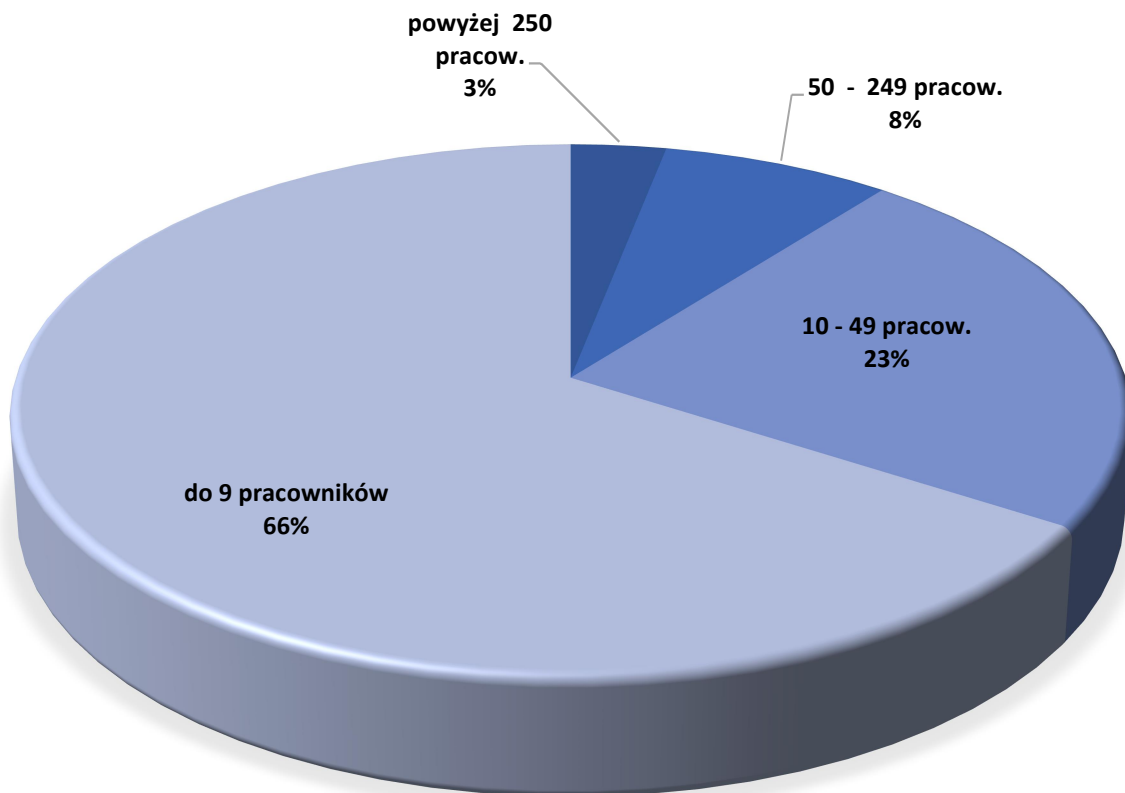
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1 954 kontrole (66%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 693 kontrole (23,4%).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach sektora prywatnego – 2 745, co stanowi – 92,7% ogólnej ich liczby, w tym w sektorze prywatnym krajowym – 2 619 (88,4%), a następnie w zakładach sektora publicznego – 209 (7,1%).

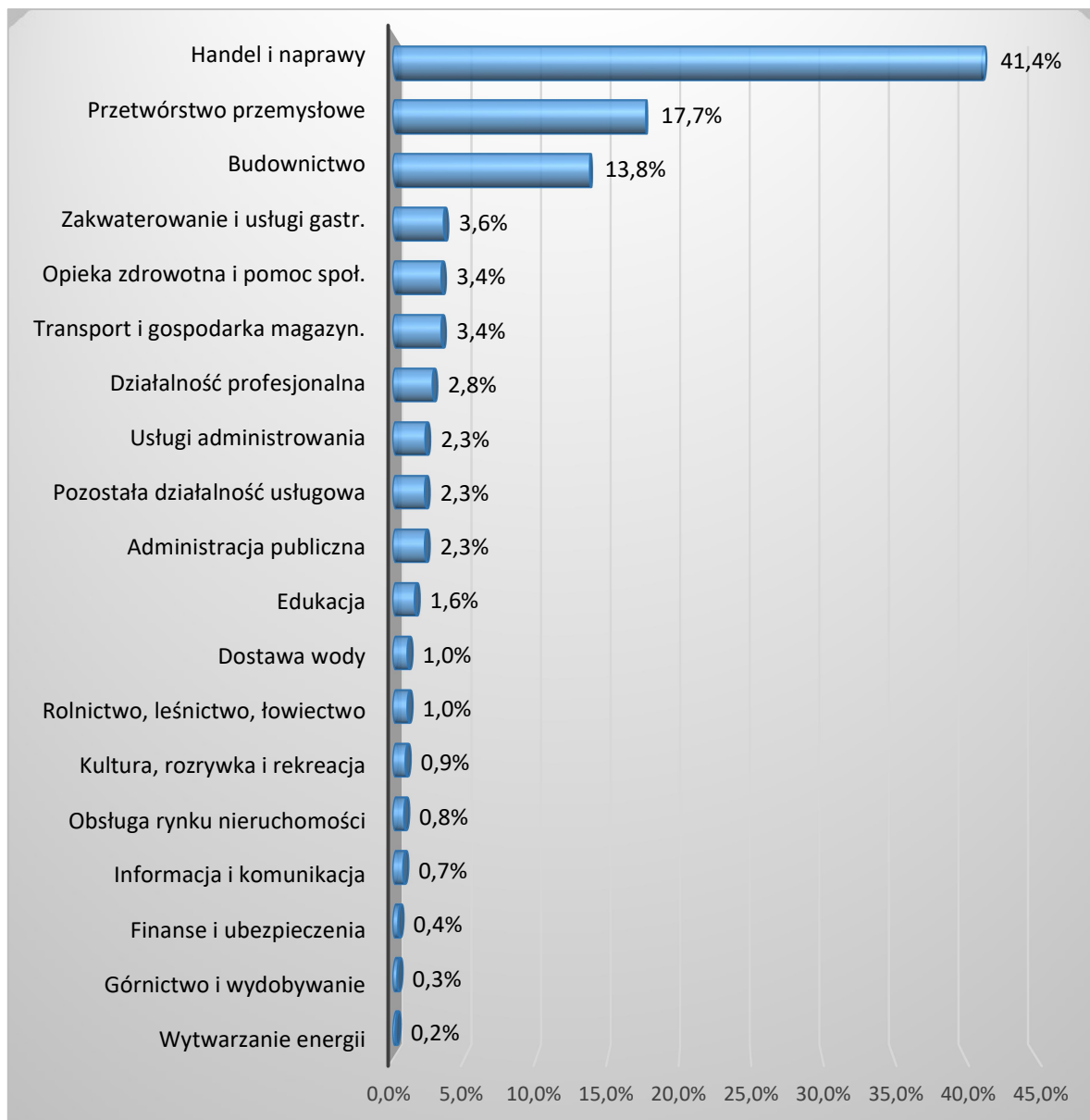
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2005 – 2018.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **1 227** kontroli (41,4%), przetwórstwo przemysłowe – **524** kontrole (17,7%) oraz budownictwo – **408** kontroli (13,8%).

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy

wydali ogółem **10 571 decyzji**, które dotyczyły **73 804** pracowników. Większość decyzji, tj. **7 129** (67,4%) zostało ujęta w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **3 442** decyzje (32,6%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **6 442** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **3 234** opatrzonych zostało rygiorem natychmiastowej wykonalności.

Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **10 434** (98,7%) dotyczyła

problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **247** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 644 pracowników,
- **286** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 954 pracowników,
- **145** decyzji nakazujących skierowanie **356** pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu.
- **11** decyzji zakazujących wykonywanie prac, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.

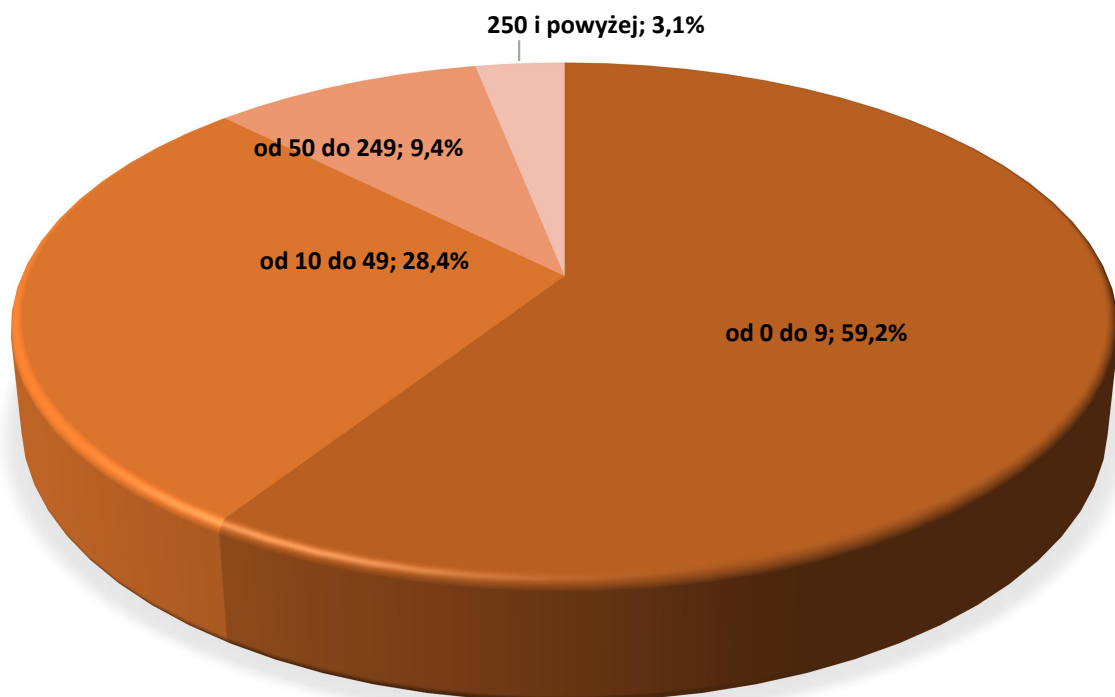
Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **6 253** czyli 59,2%, dotyczyła kontroli

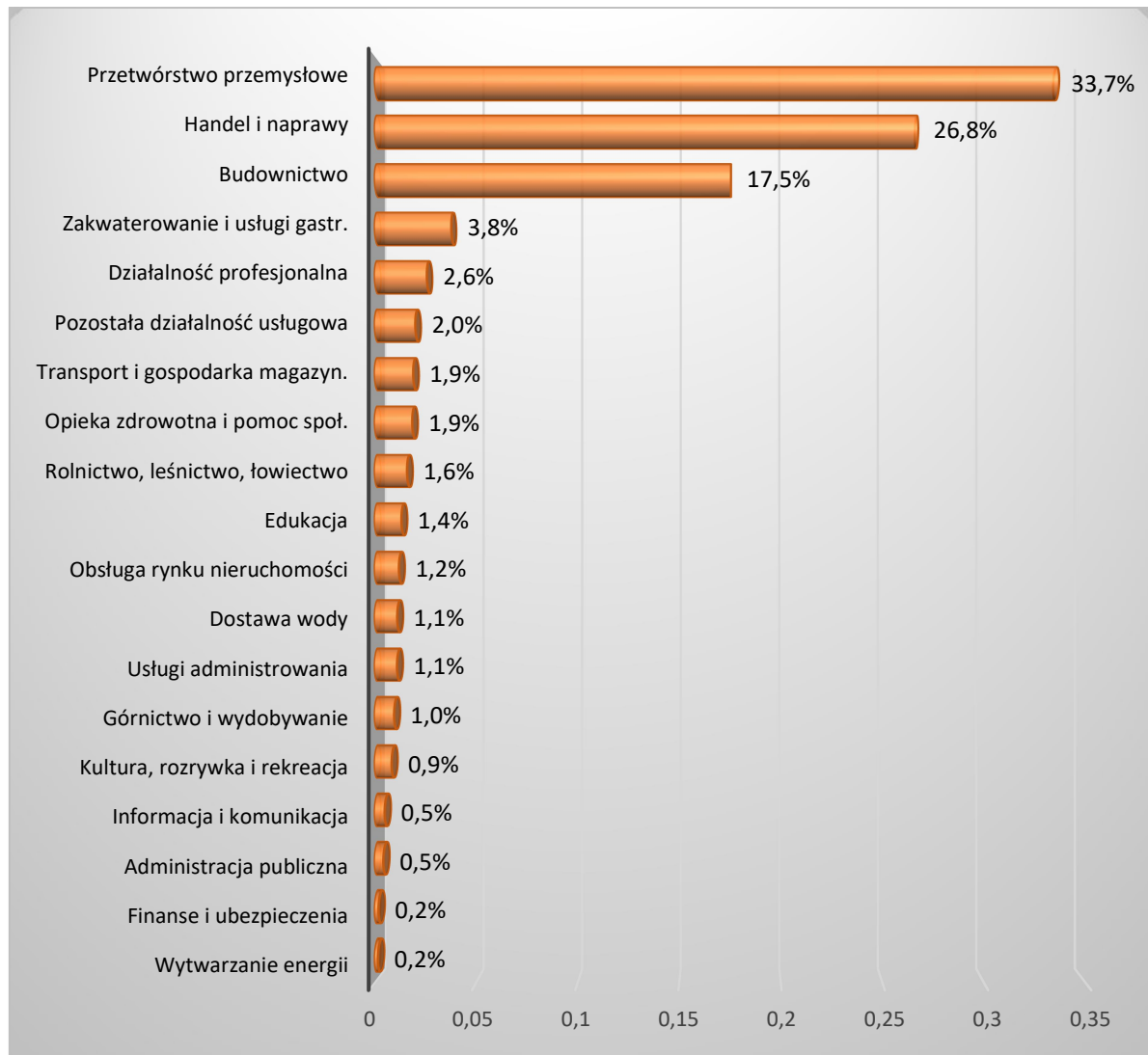
przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **3 000** decyzji (28,4%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **991** decyzje (9,4%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **327** decyzje (3,1%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **10 681** (96,6% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 10 012 decyzji - 93,7%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **372** (3,4%).

Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.



Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.



Wydane **decyzje** związane były między innymi z regulowaniem następujących nieprawidłowości:

- **przygotowania pracowników do pracy**, 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**, 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**, a w tym: brak udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub nieuwzględnienie w przeprowadzonej ocenie wszystkich czynników środowiska pracy, a także nie poinformowanie 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**, 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 wyników pomiarów oświetlenia; niewłaściwa wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy i w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych.
 - **maszyn i urządzeń technicznych**, 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**, 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**, a w tym: brak badań ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych; brak badań ochrony przy uszkodzeniu urządzeń i instalacji elektrycznych,
 - **transportu**, a w tym: niewłaściwe oznakowanie i zabezpieczenie dróg transportowych na terenie otwartym oraz w obiektach i pomieszczeniach pracy,

4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę

Poza decyzjami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, wydano także **137** decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla **671** pracowników – **1 919 364,39 zł** z tytułu należnych im świadczeń wynikających ze stosunku pracy (wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia).

Najwięcej decyzji wydano w zakładach zatrudniających:

- do 9 osób – 85 decyzje na kwotę – 689 318,67 zł (dotyczyło 157 pracowników),
- od 10 do 49 pracowników – 30 decyzji na kwotę – 852 673,96zł (dotyczyło 291 pracowników),
- od 50 do 249 osób – 21 decyzji na kwotę – 372 362,07 zł (dotyczyła 817 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 1 decyzja na kwotę – 5 009,69 zł.

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

- przetwórstwo przemysłowe – 42 decyzje na kwotę 731 468,78 zł,
- budownictwo – 30 decyzje na kwotę 489 479,84 zł,
- usługi administrowania – 18 decyzji na kwota 123 976,34 zł.,
- handel i naprawy – 14 decyzji na kwotę – 41 747,78 zł,
- transport, gospodarka magazynowa – 12 decyzji na kwotę 306 351,15 zł,
- górnictwo i wydobywanie – 5 decyzji na kwotę – 89 424,37 zł,
- działalność profesjonalna – 5 decyzji na kwotę 24 831,05 zł.,
- dostawa wody – 4 decyzje na kwotę 32 271,75 zł.,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 3 decyzje na kwotę 65 453,75 zł.,
- obsługa rynku nieruchomości – 2 decyzje na kwotę 1660 zł.
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 2 decyzje na kwotę – 12 699,58 zł

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **74** decyzji (54 %) wypłacając **436** pracownikom kwotę – **976 142 zł.**

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	137
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	671
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	1 919 364
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	74
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	436
kwota należności wypłaconych	976 142
Decyzje zrealizowane w części	
liczba decyzji zrealizowanych w części	6
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane w części	8
kwota należności wypłaconych	108 633
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	16
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	58
kwota należności	225 975

5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem **145** decyzji inspektorzy pracy wydali 46 upomnień. Większość z decyzji objętych upomnieniami, (127, czyli 87,6%) dotyczyło niewykonania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (pozostałe 18 decyzji w 6 upomnieniach, to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).

Na skutek wydanych upomnień zostały zrealizowane 69 decyzji (47,6% decyzji objętych upomnieniami) – przy czym wszystkie decyzje dotyczyły obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatem w prawie połowie przypadków czynności przedegzekucyjne doprowadziły do dobrowolnego wykonania obowiązków wynikających z decyzji organów PIP.

W 4 przypadkach, na skutek niewykonania decyzji mimo upomnień wszczęto postępowanie egzekucyjne i zastosowano środki egzekucyjne.

W 2018 r. nałożono 5 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 22 500 zł.

6. Wystąpienia inspektorów pracy

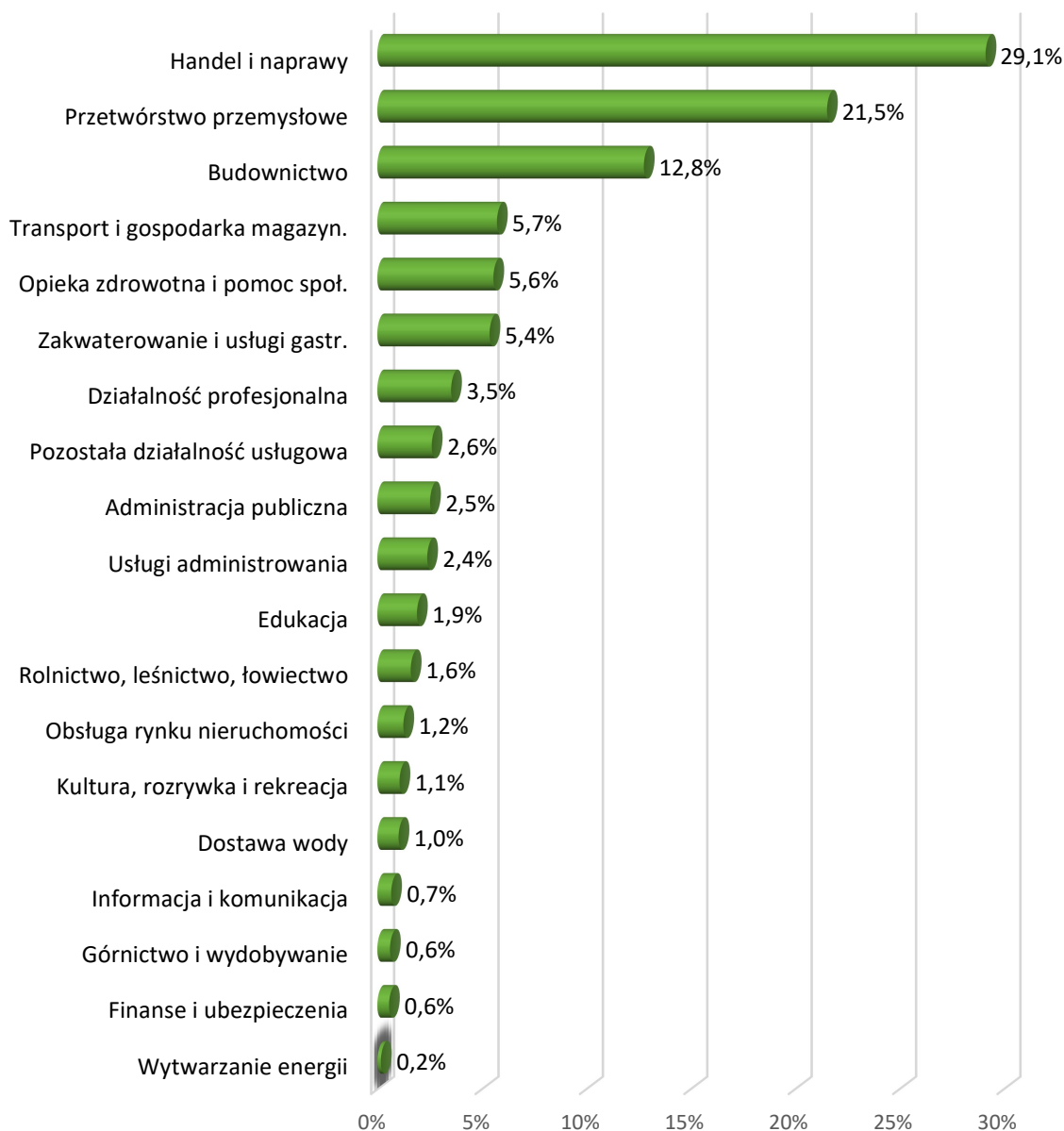
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **8 742 wnioski** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **6 670** wnioski, co stanowi – 76,3% 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 – 1 752 973 zł. Dotyczyło to 50 596 pracowników.

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

- do 9 zatrudnionych – 4 914 wniosków (56,2% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2 614 wniosków (29,9%),
- od 50 do 249 osób – 820 wniosków (9,4%),
- 250 i powyżej – 394 wnioski (4,5%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 2 547 (29,1%), przetwórstwo przemysłowe – 1 883 (21,5%) oraz budownictwo – 1 116 (12,8%).

Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.



Najwięcej nieprawidłowości regulowanych poprzez skierowanie wniosków pokontrolnych dotyczyło między innymi:

- **stosunku pracy**, 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, nieudostępnienie pracownikom przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu,
- **przygotowania do pracy**, 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, 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, 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 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, a w tym: nieprawidłowości w zakresie dzielenia urlopów, nieudzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w przewidzianym terminie, nieprawidłowości w ustalaniu planów urlopów wypoczynkowych.

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 **619** poleceń, które dotyczyły **2 212**

pracowników. Zrealizowano **612** poleceń, na łączną kwotę – **502 480** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

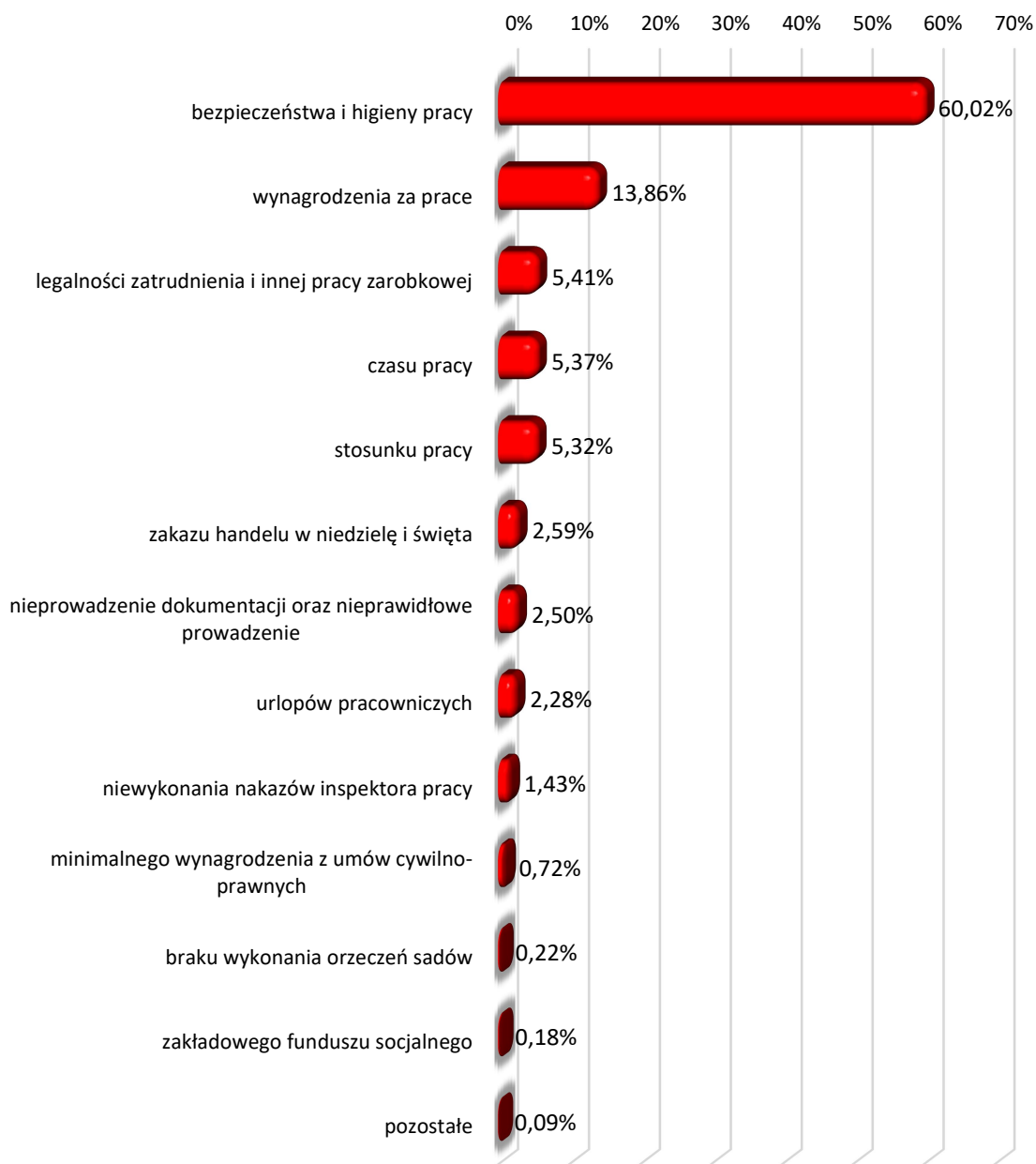
Środki penalne nałożono na sprawców ogółem **2.236** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (dla porównania w ciągu 2017 r. – na sprawców ogółem 1.904 wykroczeń, wzrost o **17,4%** rok do roku).

Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika stwierdzono w przedmiocie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy – **1.375** (61,5% ogółu),
 - wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – **310** (13,9% ogółu),
 - stosunku pracy (w tym: zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy lub niewydania świadectwa pracy) – **131** (5,9% ogółu),
 - czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – **120** (5,4% ogółu),
 - legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – **121** (5,4% ogółu),
 - nieprowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników – **55** (2,5% ogółu),
 - niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – **32** (1,4%).
- Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:
- 1) z **art. 281** Kodeksu pracy – **264** wykroczenia (11,8%)

- 2) z **art. 282** Kodeksu pracy – **396** wykroczeń (17,7%),
- 3) z **art. 283** Kodeksu pracy – **1.375** wykroczeń (61,5%),
- 4) z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – **121** wykroczeń (5,4%).

Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczył:



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

- nałożono **505** mandatów karnych, które obejmowały ogółem **1.335** wykroczeń (59,7% ogółu), na łączną kwotę – **627.550** złotych. Najczęściej kary grzywny były nakładane przez inspektorów pracy w drodze postępowania mandatowego na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż 377 mandatów (74,65% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – 73 mandaty (14,45% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawcy – 40 mandatów (7,9% ogółu). Mandaty karne nałożono także na 13 przedsiębiorców niebędących pracodawcami (2,6% ogółu), 1 cudzoziemca wykonującego pracę zarobkową (0,2% ogółu) i 1 osobę bezrobotną pobierającą zasiłek i wykonującą pracę (0,2% ogółu). Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (290 mandatów – 57,4%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (140 mandatów – 27,7%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (54 mandaty – 10,7%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (21 mandatów - 4,2%),
- wydano **396 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (353), pouczeń (16). W 2018 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – 264 (tj. 71,5% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – 56 (tj. 15,2% ogółu), wobec osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – 16 (tj. 4,3% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy – 14 (tj. 3,8% ogółu), przedsiębiorców niebędących pracodawcami – 11 (tj. 3% ogółu),

cudzoziemców wykonujących pracę - 6 (1,6% ogółu) oraz bezrobotnych pobierający zasiłek dla bezrobotnych i wykonujący pracę – 2 (tj. 0,5% ogółu).

- skierowano także do sądów **88 wniosków** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W ciągu 2018 roku wnioski o ukaranie były w większości kierowane przeciwko pracodawcom – ogółem 71 (80,7% ogółu). Ponadto były one kierowane przeciwko: osobom działającym w imieniu pracodawcy – ogółem 14 (15,9% ogółu) i osobom kierującym pracą innych osób u pracodawcy - 3 (3,4% ogółu).

Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

W okresie sprawozdawczym sądy wydały **80** wyroków, wydanych na podstawie **88** wniosków o ukaranie skierowanych w 2018 r., w tym:

- 1) **80** wyroków nakazowych i
- 2) **4** wyroki wydane w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

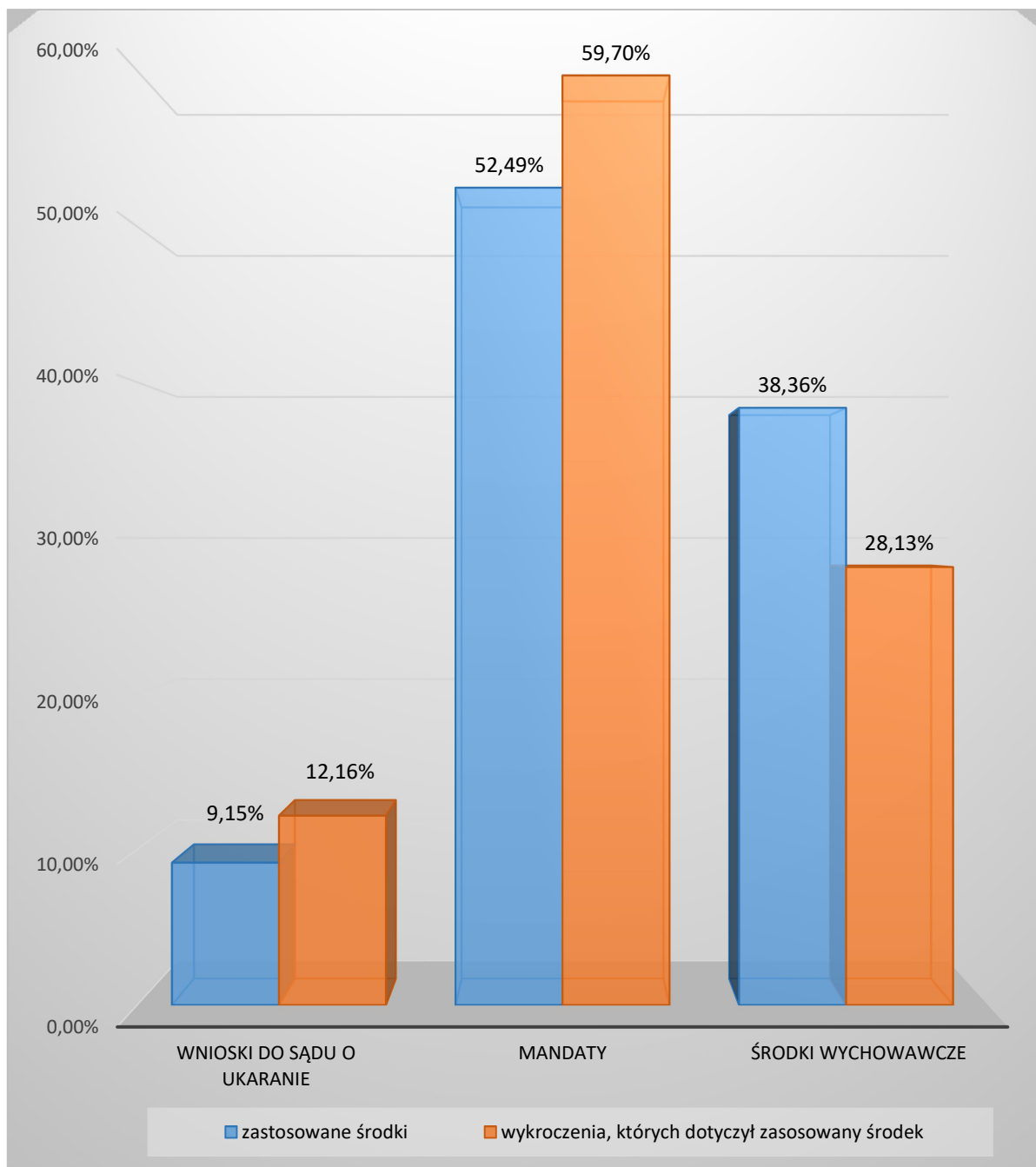
Na podstawie **80** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wymierzono ogółem **80** kar grzywny w łącznej kwocie – **183.900** zł. Zatem średnia kwota grzywny wyniosła **2.298,75** zł. Na podstawie **4** wyroków wydanych w postępowaniu zwyczajnym w pierwszej instancji obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie – **6.500** zł.

W ciągu 2018 r. nie odnotowano przypadków, aby w postępowaniu zwyczajnym, sąd uznał obwinionych za winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową i jednocześnie odstąpił od wymierzenia kary lub zastosował wobec nich środki wychowawcze. Średnia kwota grzywien wyniosła tu zatem **1.625 zł**.

W ciągu 2018 roku, w odróżnieniu do lat ubiegłych odnotowano **5** przypadków umorzeń postępowań przez sądy w sprawach wszczętych z wniosków wniesionych przez inspektorów pracy. We wszystkich

przypadkach umorzenia dotyczyły czynów mogących wyczerpywać ustawowe znamiona wykroczeń z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 10 stycznia 2018r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.



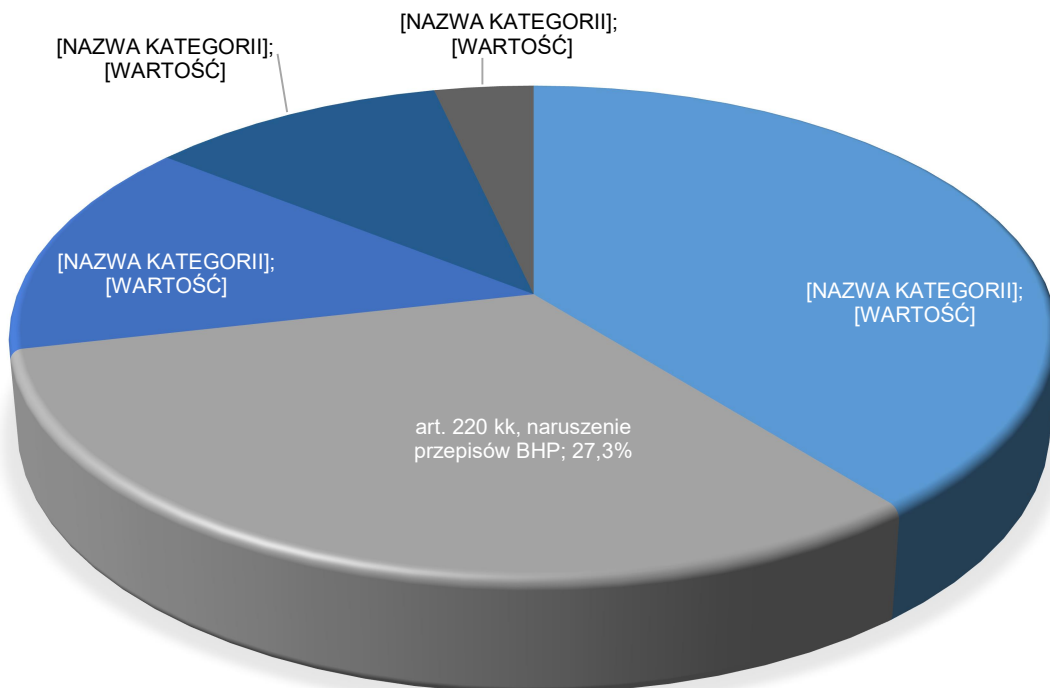
9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym – skierowano do organów prokuratury **33 zawiadomienia** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

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

- 11 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 7 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 4 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 220 § 1 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 225 kk i 218 § 1a kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 219 i 218 § 1a;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 225 kk i 218 § 3 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 kk i art. 271 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 35 ust. 1 pkt 2;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk i 270 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 63 ustawy o dozorze technicznym.

Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury.



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w **31** sprawach, przy czym:

- w 10 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 8 postanowień o umorzeniu postępowania, z których 2 zostały uwzględnione przez prokuratora, w pozostałych sprawy zostały skierowane do sądu,
- w 7 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez prokuratorów aktów oskarżenia, przy czym w 2 sprawach sąd wydał już wyrok skazujący.

Pozostałe sprawy są w toku.

10. Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy skierowali do sądów **2** powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz **2 osób**. Spośród tych osób – 1 świadczyła pracę na podstawie umowy zlecenia, a 1 na podstawie umowy o dzieło. W 1 sprawie zapadło rozstrzygnięcie – sąd wydał wyrok ustalający istnienie stosunku pracy pomiędzy stronami. Wyrok jest nieprawomocny, Druga sprawa jest w toku.

11. Skargi i wnioski

W 2018 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęło 1106 skarg.

W porównaniu do poprzednich okresów sprawozdawczych, liczba skarg jest o 3,7% większa niż w 2017 roku (1066 skarg) oraz o prawie 7,5% większa od liczby skarg, które wpłynęły w 2016 roku (1029 skarg).

Spośród tej liczby 125 skarg przekazano do rozpatrzenia do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy zgodnie z właściwością miejscową lub rzeczową.

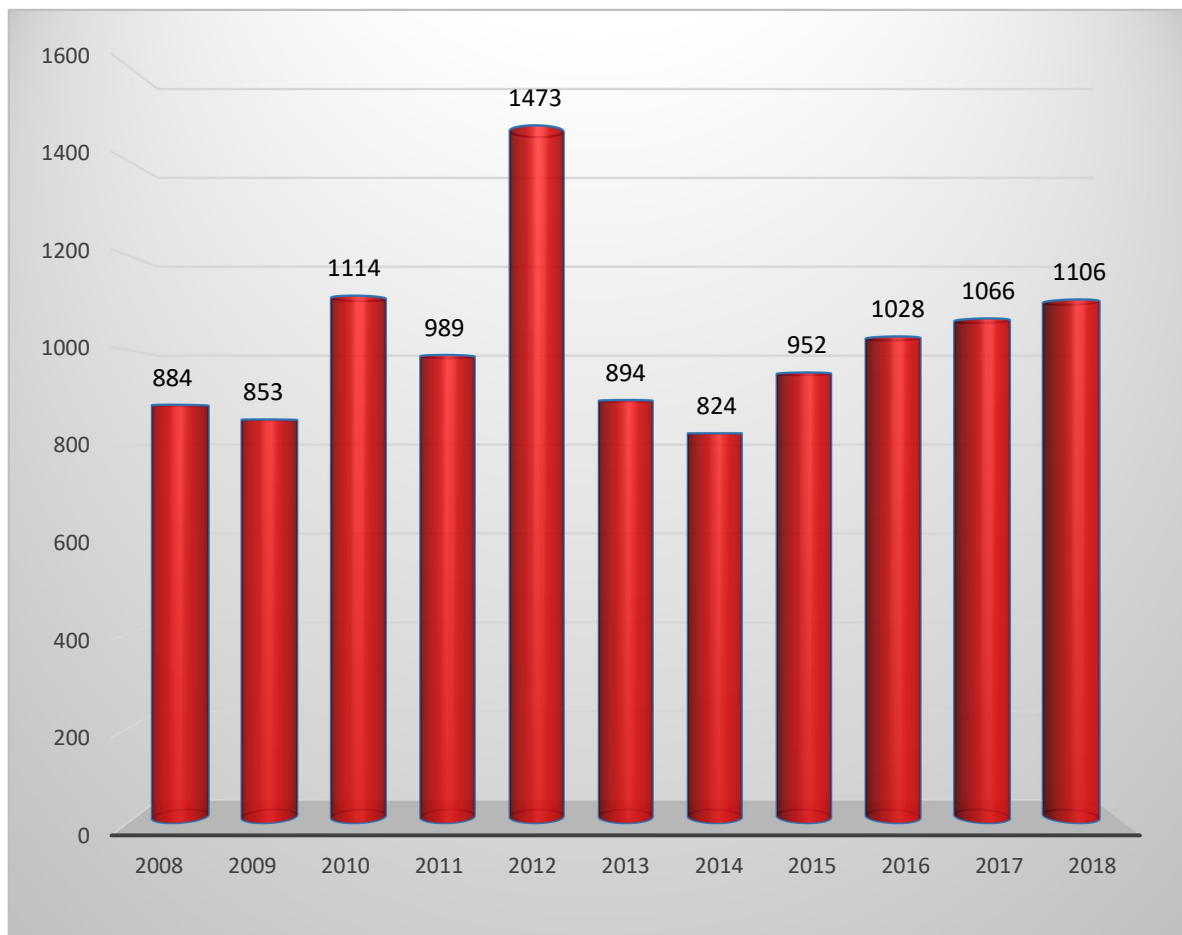
Wycofane zostały 34 skargi, natomiast 53 pozostało bez rozpatrzenia (na liczbę tę składają się skargi anonimowe oraz skargi, w których nie zostały uzupełnione braki formalne).

Mając na uwadze ogólną liczbę składających skargę tj. 1331 osób, najwięcej – 457 (34%) zostało złożonych przez byłych pracowników. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego stanowili 22% wszystkich zgłaszających (302 osoby). Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 171 (13%). Zgłoszono także 107 skarg anonimowych (8%), a także 32 (2%) przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Szczegółową strukturę podmiotów wnoszących skargi przedstawia wykres nr 14.

W skargach podlegających rozpatrzeniu wyodrębnionych zostało 1 877 zarzutów.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2018).



W złożonych skargach wskazano 1877 zarzutów, co jest porównywalne z poprzednim okresem sprawozdawczym w którym wyodrębniono 1813 zarzutów.

Zarzuty dotyczyły głównie prawnej ochrony pracy – najczęstsze tematy to wynagrodzenia, zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę, zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego, czas pracy. Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią niewielki odsetek podnoszonych zarzutów.

Największa liczba przedmiotów skarg (698) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę (257). Poza tym podnoszone w skargach naruszenia praw pracowniczych dotyczyły nieterminowego

wypłacania wynagrodzenia, niewypłacania wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych, niewypłacenie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Spośród 698 zarzutów odnoszących się do przedmiotowego zagadnienia 282 były zasadne (40,4%) natomiast 190 bezzasadnych (27,2%). Aż w 218 przypadkach niemożliwe było ustalenie zasadności skarg – spowodowane to było głównie zaprzestaniem prowadzenia działalności przez pracodawcę czy niemożliwością przeprowadzenia kontroli z innych przyczyn (brak kontaktu, utrudnianie kontroli, brak dokumentów).

Kolejną liczną grupę zarzutów podnoszonych w skargach stanowią naruszenia związane z zawieraniem i rozwiązywaniem stosunków pracy (409

przypadków) w tym głównie: brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, niewydanie świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, niezgodność rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy. W 99 przypadkach skargi zostały uznane za zasadne. W 163 przypadkach nie była możliwa ocena zasadności skarg. Dotyczyło to zwłaszcza zgłoszeń zatrudnienia „na czarno” przy braku zgody na ujawnienie że kontrola prowadzona jest w następstwie skargi czy przy odmiennym stanowisku pracodawcy i braku innych dowodów wskazujących na fakt świadczenia pracy. W takich sytuacjach Skarżącym udzielano porady o możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

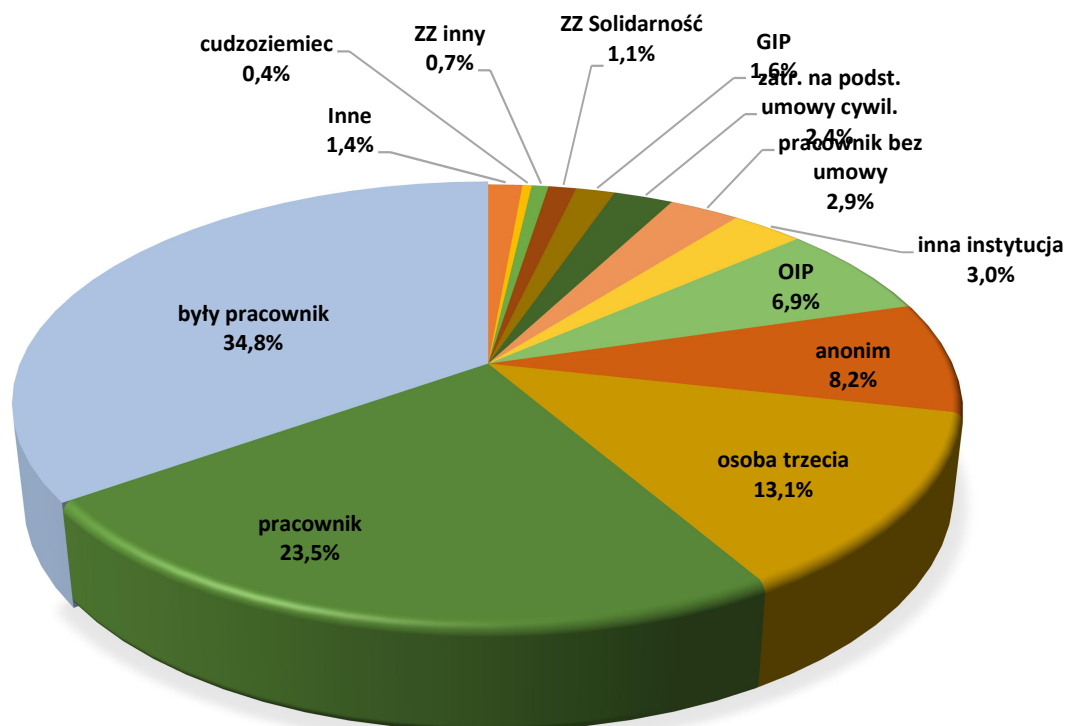
W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 123 dotyczyły naruszania obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących

składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców. Zasadne okazały się 34 zarzuty.

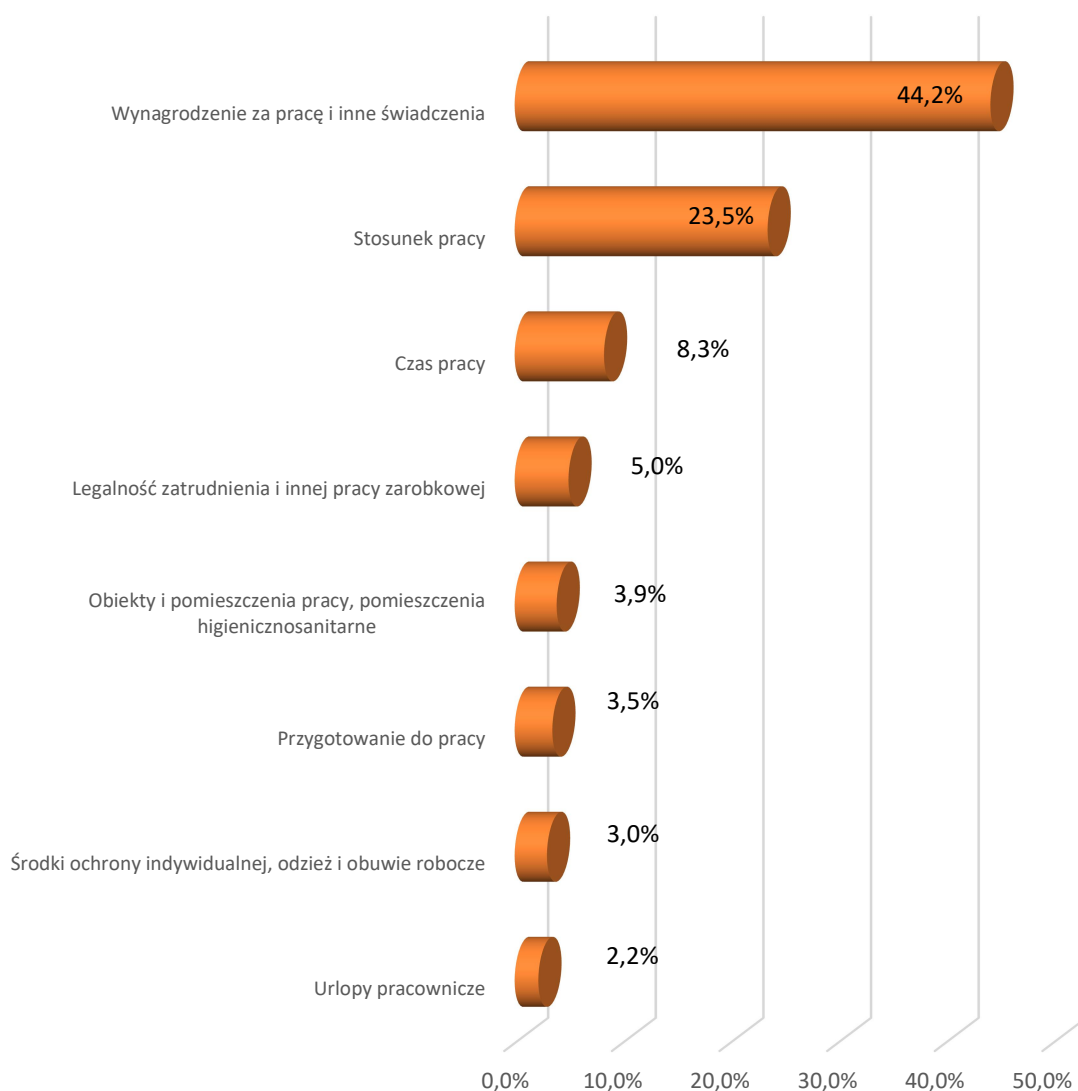
Czas pracy w 116 przypadkach stanowił zarzuty podnoszone w skargach kierowanych przez pracowników. Głównie dotyczyły one nieprowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, naruszanie prawa do odpoczynku dobowego. W 46 przypadkach zarzuty potwierdziły się.

W stosunku do lat poprzednich rośnie liczba skarg zasadnych. W 2018 r. czynności kontrolne potwierdzały zasadność w ponad 33% przypadków.

Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



12. Porady prawne i techniczne

W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili zainteresowanym łącznie – **17 428** porady, w tym: **9 652** porad prawnych (55,4%), **6 965** porad technicznych (40%) i **811** porad z zakresu legalności zatrudnienia (4,6%), przy czym:

- w siedzibie Okręgu udzielono łącznie **4 007** porad (23% ogólnej liczby

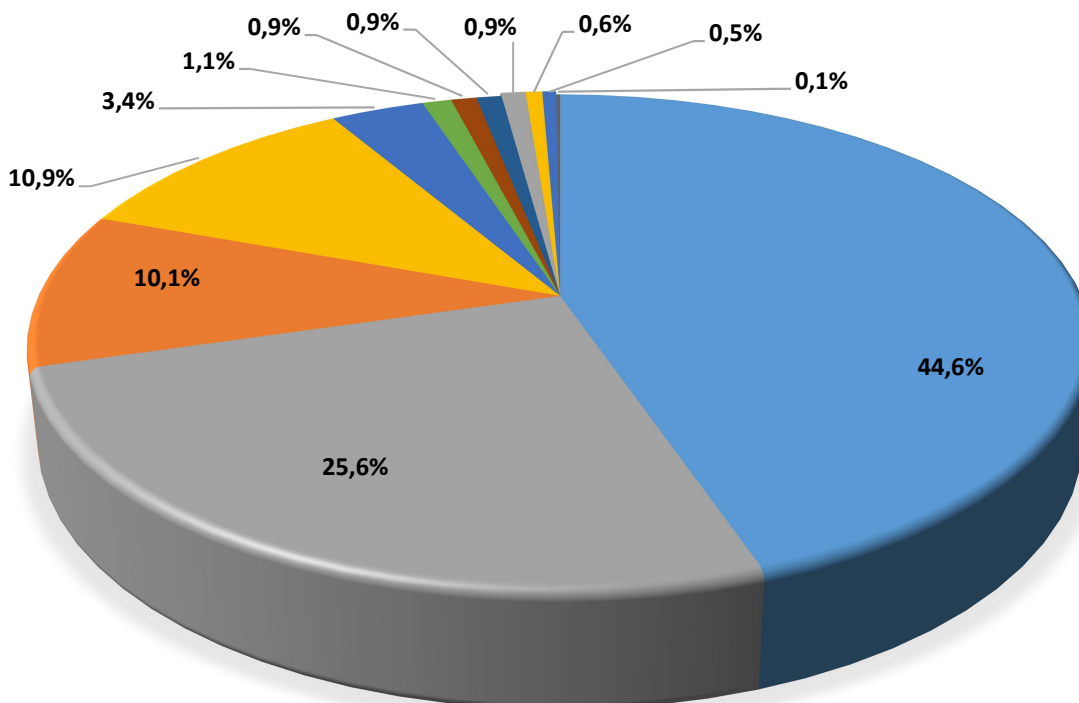
udzielonych porad), w tym: **3 668** porad prawnych i **339** porad technicznych.

- w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie – **13 421** porad (77% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: **6 626** porad technicznych, **5 984** porad prawnych oraz **811** porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego w siedzibie OIP korzystali:

- pracownicy – 44,6% porad,
- byli pracownicy – 25,6% porad,
- pracodawcy/przedsiębiorcy – 10,1% porad,
- zatrudnieni na innej podstawie niż stosunek pracy – 3,9% porad,
- osoby niepełnosprawne – 3,4% porad,
- organy samorządu terytorialnego – 1,1% porad,
- służba BHP – 0,9% porad,
- ubiegający się o zatrudnienie – 0,9% porad,
- związki zawodowe – 0,9% porad,
- cudzoziemcy – 0,6% porad,
- urzędy państwowe – 0,5% porad,
- społeczni inspektorzy pracy – 0,1% porad,

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po poradę.

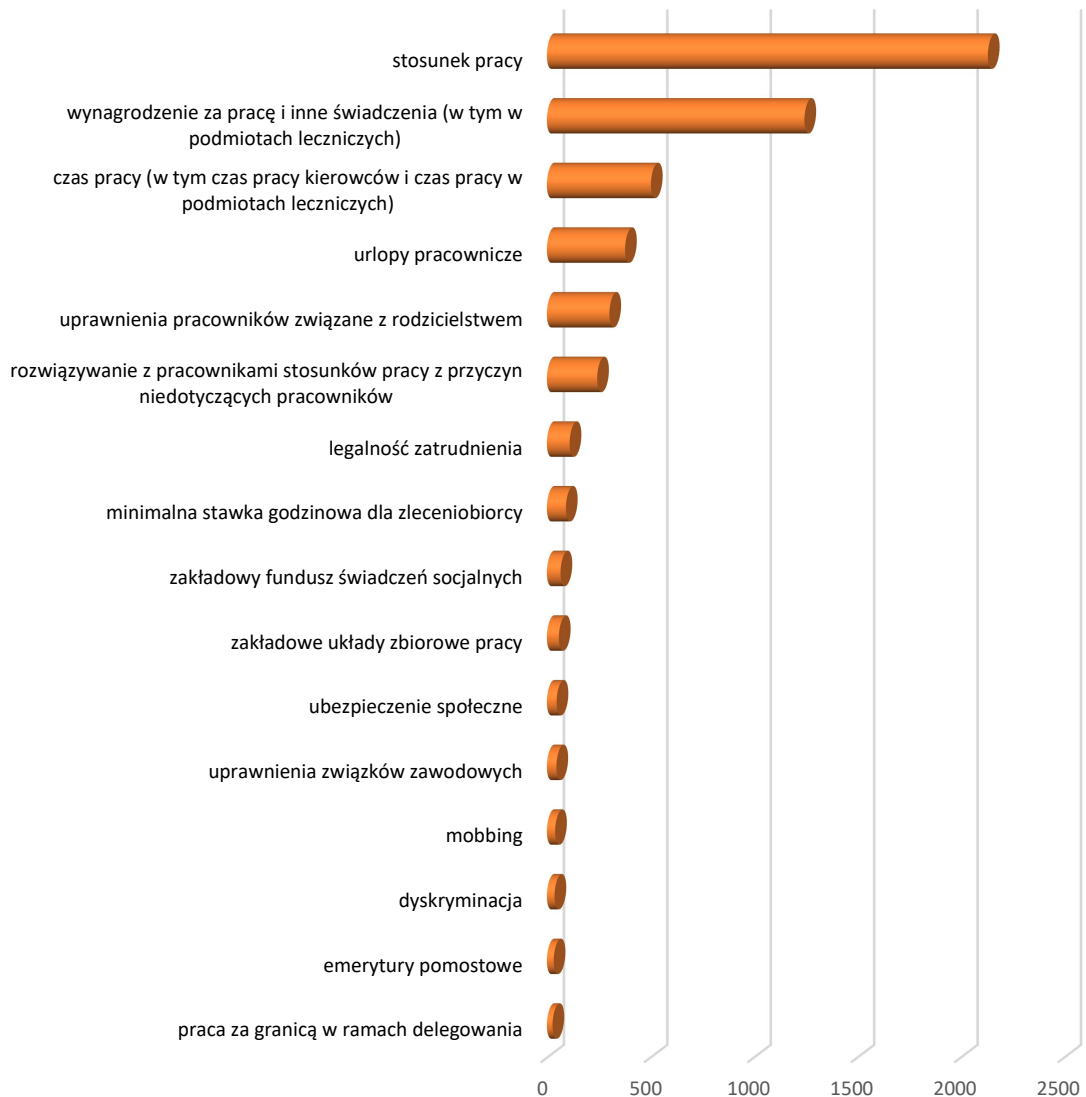


- | | |
|---------------------------------|--|
| ■ pracownik/pracownicy zbiorowo | ■ byli pracownik |
| ■ pracodawca/przedsiębiorca | ■ inny |
| ■ pracownik niepełnosprawny | ■ organ/urząd samorządu terytorialnego |
| ■ służby bhp | ■ osoba ubiegająca się o zatrudnienie |
| ■ związek zawodowy | ■ cudzoziemiec |
| ■ organ/urząd państwowy | ■ społeczny inspektor pracy |

Tematem zadawanych pytań przez pozostałe podmioty były głównie zagadnienia związane: ze stosunkiem pracy, z czasem pracy, z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami, z urlopami pracowniczymi,

z uprawnieniami pracowniczymi związanymi z rodzicielstwem. Zwiększyła się liczba porad dotyczących legalności zatrudnienia a także minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców.

Wykres 16. 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. W trakcie 2018 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielali porad ustanie w siedzibie OIP oraz w czasie kontroli. Porady telefoniczne udzielane były przez Centrum Poradnictwa Państwowej Inspekcji Pracy, które zostało uruchomione przez Główny Inspektorat Pracy w Warszawie i miało zasięg ogólnopolski.

13. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

W okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy, w związku ze stwierdzeniem podczas kolejnych kontroli u danych pracodawców rażącego naruszania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, skierowali do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych **2 wnioski**

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 38 wypadków przy pracy. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 41 osób, w tym 8 ze skutkiem śmiertelnym, a 24 osoby doznały ciężkiego uszkodzenia ciała. Odnotowano 3 wypadki zbiorowe w których poszkodowanych było 6 osób, w tym: 1 ze skutkiem śmiertelnym, a 5 osób doznało lekkich obrażeń ciała.

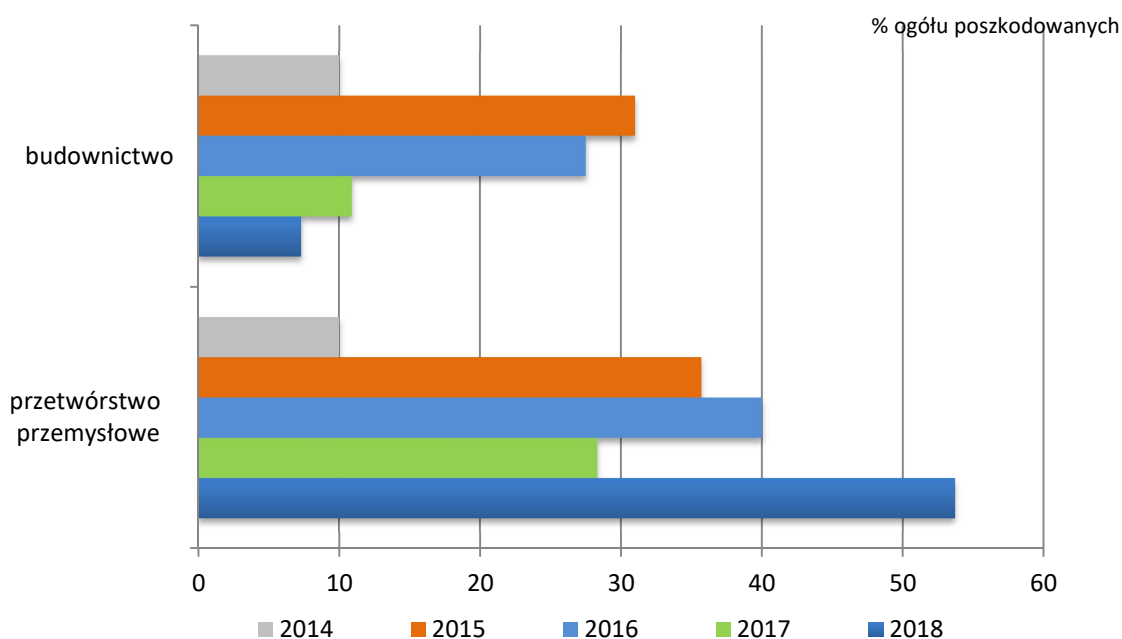
Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2018 w stosunku do roku 2017 nastąpiło **zmniejszenie**:

- liczby osób poszkodowanych w wypadkach ogółem – o 5, czyli o 10,9% (2017 – 46, 2018 – 41),
- liczby wypadków zbiorowych – o 2, czyli o 40% (2017 – 5, 2018 – 3),
- liczby poszkodowanych w wypadkach zbiorowych – o 9, czyli o 60% (2017 – 15, 2018 – 6).

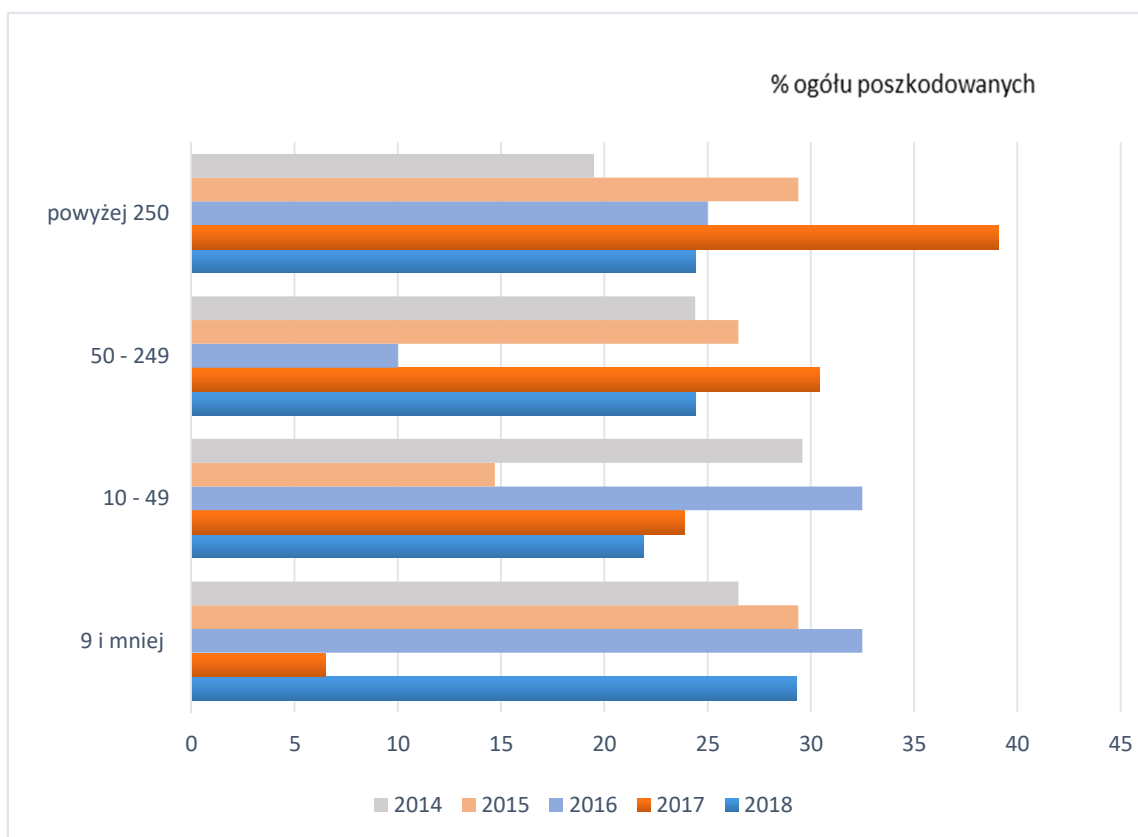
W roku 2018 nastąpiło **zwiększenie** w stosunku do roku 2017:

- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych – o 3, czyli o 60% (2017 – 5, 2018 – 8),
- liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych – o 2, czyli o 5,5% (2017 - 36, 2018 – 38),
- liczby poszkodowanych w wypadkach skutkujących ciężkimi uszkodzeniami ciała – o 7, czyli o 41,2% (2017 – 17, 2018 – 24).

Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.



Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.



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

- przetwórstwo przemysłowe – 24 poszkodowanych – 53,7%, w tym 1 osoba poniosła śmierć, a 19 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 3 poszkodowanych – 7,3%, w tym: 2 osoby poniosły śmierć, a 1 osoba doznała ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

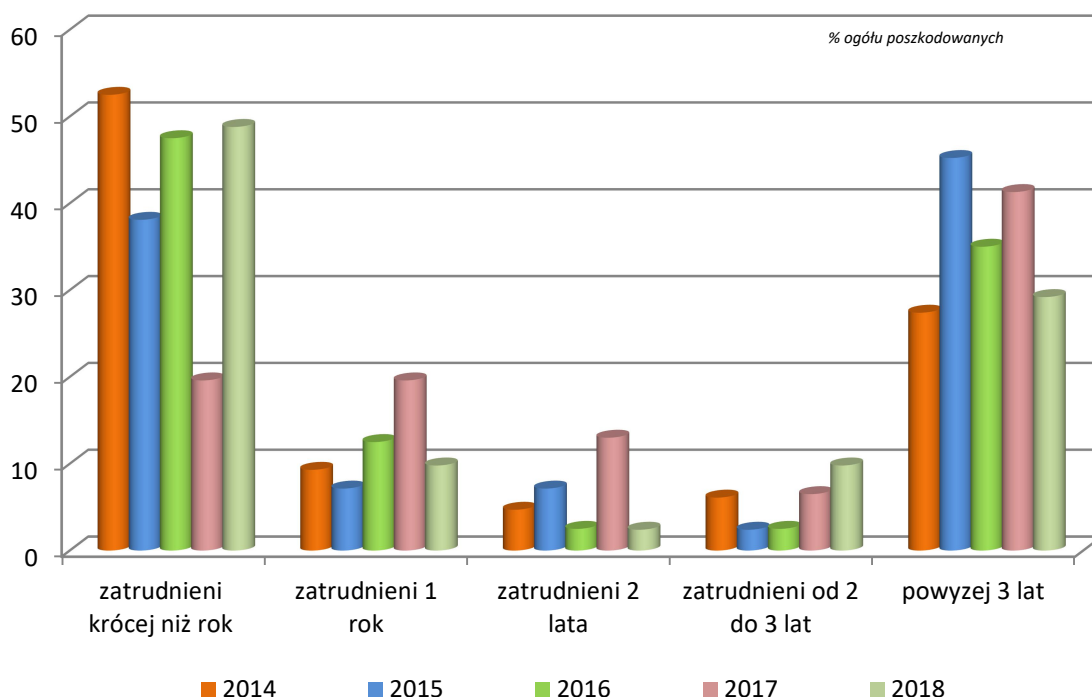
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 12 poszkodowanych (29,3%), gdzie 3 osoby poniosły śmierć, a 6 doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 9 poszkodowanych (21,9%), gdzie śmierć poniosły 2 osoby, a 4 doznało ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 10 poszkodowanych (24,4%), gdzie śmierć poniosły 2 osoby, a 8 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 10 poszkodowanych (24,4%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 6 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu. Największą grupę poszkodowanych (48,8%) stanowili zatrudnieni do 1 roku oraz osoby pracujące powyżej 3 lat (29,2%), kolejna grupa to osoby pracujące 1 rok (9,8%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy (34,1%) miały osoby w wieku 30-39 lat oraz osoby w wieku 40-49 lat i powyżej 50 roku życia (po 26,8%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



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

- pochwycenie lub odrzucenie osoby – 31,7%.
- upadek osoby z wysokości – na niższy poziom – 22%,
- wypadnięcie, wysypanie, wyrzut substancji w stanie stałym – 12,2% poszkodowanych,
- ześlizgnięcie się, upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik) - 7,3%.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 14,7%,
- obecności, przebywania w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych - 12,2%,
- kierowania środkami transportu lub obsługiwanie maszyn i urządzeń – 9,7%,

- wchodzenia do, wychodzenia z – 9,7%,
- uruchamiania, zatrzymywania maszyn – 7,3%.

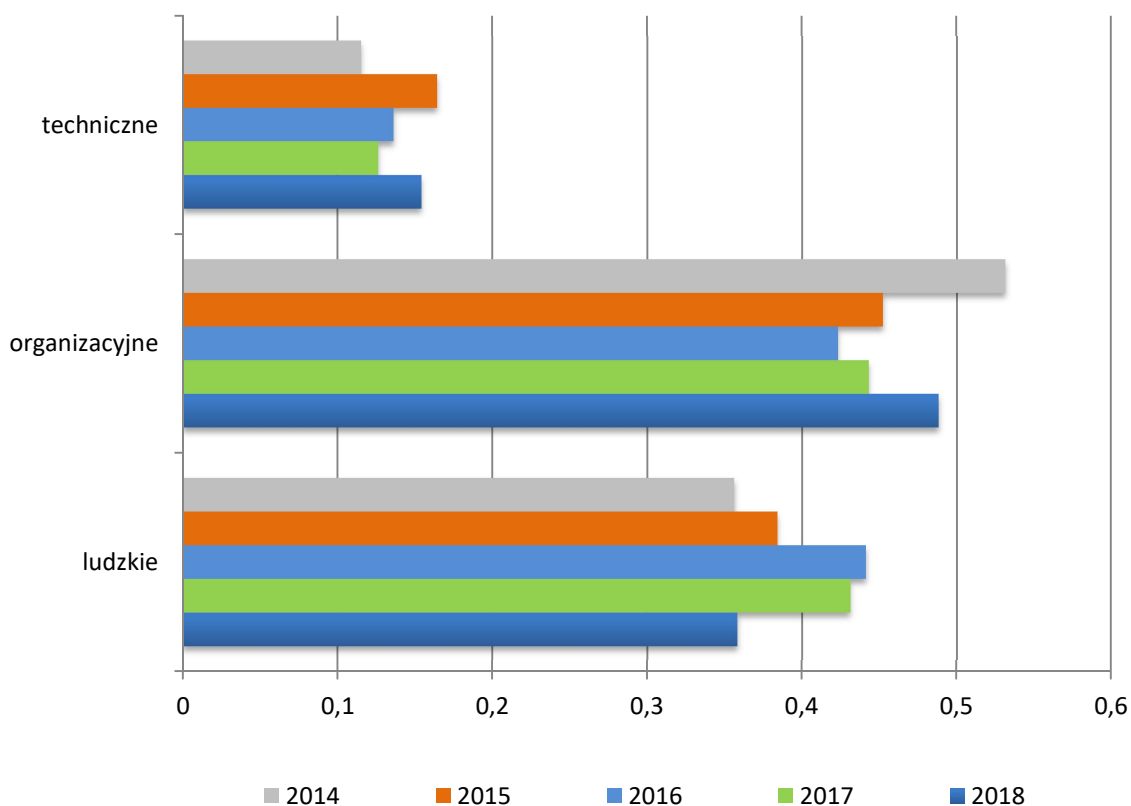
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) – dotyczyły 24,4% poszkodowanych,
- liczne urazy – 19,5% poszkodowanych,
- złamania kości – dotyczyły 9,7% poszkodowanych,
- tonięcie, duszenie z powodu braku tlenu – 7,3% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce – 24,4% poszkodowanych,
- całe ciało – 12,2% poszkodowanych,
- głowa, liczne miejsca – 12,2% poszkodowanych,
- tułów i organy wewnętrzne, liczne miejsca urazu – 9,8% poszkodowanych,
- oko – 2,4% poszkodowanych.

Wykres 20. 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 – 44 przyczyny (35,8%), a więc: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznanostwo zagrożenia, wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny), lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp;
- czynnik organizacyjny – 60 przyczyn (48,8%), a więc: tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny, brak nadzoru, brak środków ochrony indywidualnej, brak instruktażu stanowiskowego;
- przyczyny techniczne – 19 przyczyn (15,4%), a więc: brak urządzeń

zabezpieczających, niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających, niedotrzymanie wymaganych parametrów technicznych, nieodpowiednia wytrzymałość czynnika materialnego.

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: 217 decyzji, z czego 9 decyzji dot. wstrzymania prac, a 11 decyzji - wstrzymania eksploatacji maszyn.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 52 wnioski pokontrolne, celem uregulowania innych nieprawidłowości stwierdzonych podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 209 decyzji (96,3%).

W wyniku realizacji wymienionych wyżej środków prawnych poprawa warunków pracy nastąpiła dla 3247 pracowników (likwidacja zagrożeń wypadkowych).

W stosunku do 24 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono mandaty karne na łączną kwotę 37 200 zł, zastosowano także 2 środki wychowawcze. W 8 przypadkach skierowano wnioski do sądu – Sąd wydał wyroki w postaci grzywny na łączną kwotę 16 200 zł. W jednym przypadku skierowano do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

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 70 adresatów. Ich treścią były, oparte na wynikach przeprowadzonych kontroli, informacje o okolicznościach i przyczynach zaistniałych wypadków przy pracy, stwierdzonych nieprawidłowościach, które doprowadziły do zdarzeń wypadkowych. Wszystko po to, aby w zakładach prowadzących zbliżoną działalność produkcyjną czy usługową - w przyszłości uniknąć podobnych zdarzeń wypadkowych. Tego rodzaju pisma przekazywane były także do organizacji związkowych i stowarzyszeń pracodawców,
- w udzieleniu 83 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania 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 - przekazano 1 informację do Urzędu Dozoru Technicznego, 1 - do policji i 1 - do prokuratury, a do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 2 informacje.

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

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- brak nadzoru,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- brak urządzeń zabezpieczających,
- niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających,
- brak środków ochrony indywidualnej,
- brak instruktażu stanowiskowego,
- brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń,
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny),
- lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp,
- nieznajomość zagrożenia.

2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

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**, szczególną uwagę poświęcono eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. W tym miejscu należy wskazać, że jednocześnie kontynuowano program prewencyjny dla zakładów branży budowlanej, który objął 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 na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzono **140** kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych. Prace budowlane wykonywane były przez **129** przedsiębiorców budowlanych, zatrudniających na kontrolowanych budowach **1 669** osób.

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 oraz na pracach prowadzonych na wysokości i 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. 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. Uchybienia polegały one przede wszystkim na:

- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu stanowisk prac na wysokości,
- braku lub niewłaściwym zabezpieczeniu otworów technologicznych,
- niezgodnych z przepisami bhp dojściach 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,
- d) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych. Nieprawidłowości polegały przede wszystkim na:

- braku przeglądów urządzeń i instalacji oraz pomiarów skuteczności działania ochrony od porażeń,
- 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 między innymi brak odpowiedzialności i dbałości ze strony kadry nadzorczej nad bezpieczeństwem prac budowlanych,

e) nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach. 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 powstawaniu ich w przyszłej działalności jednostek budowlanych, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

a) **911** decyzji, w tym 449 decyzji na piśmie i 462 decyzje ustne. Wśród nich:

- **89** decyzje wstrzymania prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia **284** 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, brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy w wykopach, brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy na wysokości i miejsc niebezpiecznych grożących upadkiem z wysokości, brak lub nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej,
- **53** decyzje skierowania **161** pracowników do innych prac z uwagi na: zatrudnianie bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, niestosowanie środków ochrony indywidualnej,
- **53** decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz innych osób

związanych z pracami budowlanymi (dotyczyło 161 pracowników),

b) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **56** 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 **252** wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **64** pracodawców i osób kierujących pracami budowlanymi na łączną kwotę **75 100** zł. Inspektorzy pracy zastosowali w **21** przypadkach środki wychowawcze. Ponadto, inspektorzy pracy skierowali **3** wnioski do sądów o ukaranie pracodawców i osób kierujących pracownikami za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Ujawnione przez inspektorów pracy wykroczenia przeciwko prawom pracownika dotyczyły głównie:

- nieprawidłowości w budowie i eksploatacji rusztowań,
- nieodpowiedniego przygotowania pracowników do wykonywanych prac,
- braku aktualnych badań lekarskich i szkoleń bhp,
- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- braku lub niewłaściwych zabezpieczeń stanowisk przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym na wysokości,
- braku wydzielenia i zabezpieczenia stref niebezpiecznych,
- eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych bez zapewnienia ochrony od porażeń,
- nieprawidłowości dotyczących organizacji stanowisk pracy (dojścia, zabezpieczenia otworów technologicznych),
- zatrudniania pracowników nieposiadających wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,

- nieprawidłowości w zakresie wyposażenia i stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego.

W czasie trwania czynności kontrolnych pracodawcy zrealizowali wszystkie decyzje ustne w liczbie 462. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu 292 decyzji wydanych na piśmie (65% wydanych) oraz o wdrożeniu do realizacji poleceń i uwag zawartych w 42 wnioskach (75%).

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 284 pracowników.

W 2018 roku systematycznie kierowano 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 668 porad, w tym 501 - z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 167 porad prawnych i 30 dotyczących legalności zatrudnienia.

Zlikwidowanie znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich zagrożeń zawodowych i wypadkowych zapewniło poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy na placach kontrolowanych budowli. Jednakże specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane dzięki działaniom inspektorów pracy efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy są niejednokrotnie krótkotrwałe. Prace budowlane są procesem dynamicznym, zmieniającym się w krótkim okresie czasowym.

Skala i zakres ujawnionych nieprawidłowości podczas kontroli prac budowlanych, a także zaistniałe wypadki w sektorze budowlanym wskazują, że przestrzeganie 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 **12** budowli. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było **694** 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.:

- niezapewnienie pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (wydano 15 decyzji, które dotyczyły 75 pracujących),
- dopuszczanie do pracy pracujących bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (wydano 12 decyzji, które dotyczyły 46 pracujących),
- nieprawidłowe wyznaczenie lub brak wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych na terenach budowli (wydano 9 decyzji, które dotyczyły 49 pracujących),

- niesporządzenie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych lub niezaznajomienie pracujących z ww. instrukcją (wydano 8 decyzji, które dotyczyły 32 pracujących),
- dopuszczanie do pracy pracujących, którzy nie stosowali odzieży i obuwia roboczego (wydano 7 decyzji, które dotyczyły 19 pracujących),
- brak instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń technicznych oraz procesów pracy (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 18 pracujących),
- brak zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 16 osób),
- nieprawidłowe dojście do stanowisk pracy (wydano 5 decyzji, które dotyczyły 23 pracujących),
- naruszenia przepisów dotyczących dokonania oceny ryzyka zawodowego lub zapoznania z nim pracujących (wydano 5 decyzji, które dotyczyły 21 osób),
- dopuszczanie pracowników do pracy pomimo braku przeprowadzonego instruktażu ogólnego w dziedzinie bhp (wydano 4 decyzje, które dotyczyły 11 pracujących).

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 **109** decyzji, które dotyczyły **522** pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: **4** decyzje nakazujące wstrzymanie prac (dotyczyły 14 pracowników, którzy wykonywali prace pomimo braku zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości) i **3** decyzje dotyczące skierowania do innych prac, które dotyczyły 15 pracujących.

Z łącznej liczby 109 decyzji uzyskano informacje o wykonaniu **84** decyzji, co stanowi 77,06 % ogółu.

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

Spośród ujawnionych nieprawidłowości **18** zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem karnym **4** osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na kwotę **4 600** zł. Wydano także **2** środki wychowawcze.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie **54** porady, w tym **45** - z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, **8** porad prawnych oraz **1** poradę z zakresu legalności zatrudnienia.

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie **27** kontroli w **26** podmiotach gospodarczych, w tym **19** kontroli sprawdzających.

W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie **546 osób**.

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, prac w wykopach, oraz innych prac budowlanych.

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

- brak zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych przy rusztowaniach roboczych, z poziomów których wykonywane były prace na wysokości,
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac

- szczególnie niebezpiecznych na wysokości (brak stosowania środków ochrony zbiorowej);
- brak wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy – hełmów ochronnych;
 - nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości;
 - niewłaściwa eksploatacja rusztowań roboczych,
 - brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy,
 - brak lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,
 - brak nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych,
 - brak orzeczeń lekarskich wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na wysokości,
 - brak zabezpieczenia krawędzi ścian wykopów przed możliwością odpajania się masy gruntu,
 - eksploatację aluminiowych drabin z uszkodzonymi szczeblami i elementami przeciwpoślizgowymi,
 - brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych;
 - brak zabezpieczenia otworów technologicznych w stropach i ścianach zewnętrznych, stwarzających możliwość upadku z wysokości,
 - brak zachowania bezpiecznej odległości od napowietrznej linii energetycznej,
 - brak wyposażenia w odzież i obuwie robocze,
 - brak zapewnienia bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy, w tym brak balustrad ochronnych przy schodniach.
- Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: nieuwzględnianie przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy

podczas realizacji inwestycji i wybór wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; lekceważenie zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; ograniczanie nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkie terminy realizacji inwestycji wymagane przez inwestorów; powierzanie wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia celem obniżenia kosztów; niewłaściwa organizacja pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami; brak właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali ogółem **70** decyzji, które dotyczyły **200** pracowników. Wśród ww. decyzji znalazły się decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników: **29** decyzji nakazujących wstrzymanie prac (które dotyczyły **56** pracowników), **15** decyzji skierowania do innych prac (które dotyczyły **28** pracowników), **4** decyzje wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (które dotyczyły **14** pracowników), **19** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (które dotyczyły **99** pracowników). Spośród ogółu wydanych decyzji **zrealizowano 44** decyzje (63%), które dotyczyły **121** pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości **44** zostały zakwalifikowane jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **26** osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości **29 800** zł.

Realizacja wyżej wymienionych środków prawnych pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia dla **103** pracowników.

3. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

Do nadzoru wytypowano zakłady, w których szczególnie duże ryzyko zawodowe wyrażało się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

W roku sprawozdawczym nadzorem objęto **14** zakładów pracy, w których zatrudnionych było łącznie **3 642** pracowników.

W zakładach tych przeprowadzono **16** kontroli.

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. W przeważającej części dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zawarty był opis stanowisk pracy, opis występujących zagrożeń oraz konieczne do zastosowania środki profilaktyczne (ograniczenie ryzyka). Stwierdzono jednak przypadki, gdzie ocena ta nie zawierała istotnych zapisów, a nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły (po 2 przypadki):

- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń (np. drgań mechanicznych, zagrożenia przy usuwaniu odpadów produkcyjnych),
- braku aktualizacji oceny ryzyka w związku z wystąpieniem wypadku przy pracy oraz po wykonaniu pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia – hałasu.

W 72 przypadkach stwierdzono brak udokumentowanego zapoznania niektórych pracowników z oceną ryzyka.

Na podstawie tej oceny planowane były i wdrażane rozwiązania techniczne oraz organizacyjne w celu zapobiegania i ograniczenia ryzyka zawodowego. Oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wykonywane były także przed każdą modernizacją i po niej, 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 i dokumentowanie ustaleń zespołów powypadkowych

W okresie sprawozdawczym we wszystkich zakładach objętych wzmożonym nadzorem zaistniały **102** wypadki przy pracy - wszystkie lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Z analizy dokumentacji powypadkowej wynikało, że we wszystkich zakładach objętych kontrolą 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, aktualizację oceny ryzyka zawodowego, wdrożenie działań korygujących i zapobiegających wypadkom oraz monitorowanie i kontrola skuteczności stosowania środków ochrony, jak również prowadzenie dodatkowych szkoleń tematycznych z zakresu bhp. Szczegółowa analiza dokumentacji powypadkowej wykazała jednak przypadki nierzetelnego sporządzania dokumentacji powypadkowej przejawiające się: niewskazywaniem w protokołach powypadkowych wszystkich rzeczywistych i adekwatnych przyczyn wypadku, formułowaniem środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn, brakiem realizowania w praktyce wszystkich wniosków i środków profilaktycznych wskazanych przez zespół powypadkowy, brakiem zamieszczania w

protokołach powypadkowych potwierdzenia faktu odbioru protokołu przez poszkodowanego lub brakiem doręczenia go w inny sposób, brakiem zamieszczania w protokołach powypadkowych informacji na temat nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy – jeżeli stan faktyczny na to wskazywał, zwłoką w przystępowaniu do badania wypadków przez zespół powypadkowy oraz nierzetelnym zbieraniem informacji i niekompleksowym ustalaniem stanu faktycznego,

- c) stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy,
- d) stan techniczny maszyn i urządzeń (w tym zakresie przeprowadzone kontrole wykazały, że powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły braku osłon elementów niebezpiecznych przy maszynach i urządzeniach, co dotyczyło 2 zakładów pracy),
- e) pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (brak aktualnych pomiarów dotyczyło 2 zakładów pracy),
- f) eksploatacja instalacji i urządzeń elektroenergetycznych,
- g) przygotowanie pracowników (szkolenia z zakresu bhp, badania lekarskie, uprawnienia kwalifikacyjne),
- h) wyposażenie w odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej,
- i) sposób organizacji i prowadzenia transportu, magazynowania i składowania,
- j) dokonywanie przez służbę bhp kontroli warunków pracy i przedkładania pracodawcy okresowych analiz stanu bhp w zakładzie.

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,
- lekceważenie zagrożeń przez zatrudnionych pracowników,
- brak zapewnienia dostatecznego nadzoru nad pracownikami,
- niewłaściwej organizacji pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali **129** decyzji. Dotyczyły one poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy dla **1 361** pracowników. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **126** decyzji (97,7%).

Za stwierdzone uchybienia i nieprawidłowości stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym inspektorzy pracy nałożyli **2** mandaty na ogólną kwotę **3 100 zł**.

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy oraz działań podejmowanych przez zakłady, warunki i bezpieczeństwo pracy uległy poprawie w kontrolowanych zakładach dla ponad **1 300** pracowników.

Dla przykładu:

- zapewniono funkcjonowanie służby bhp w składzie zgodnym z obowiązującymi przepisami w przeliczeniu na liczbę zatrudnionych pracowników;
- zapewniono osłony niebezpiecznych elementów maszyn w 2 zakładach,
- przyjęto do realizacji i stosowania zasady prawidłowego sporządzania dokumentacji powypadkowej uwzględniające m.in.: wskazywanie w protokołach powypadkowych wszystkich rzeczywistych i adekwatnych przyczyn wypadku, formułowanie środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn, realizowanie w praktyce wszystkich wniosków i środków profilaktycznych wskazanych przez zespół powypadkowy, zamieszczanie w protokołach powypadkowych potwierdzenia faktu odbioru protokołu przez poszkodowanego lub doręczenia go w inny sposób, zamieszczanie w protokołach

- powypadkowych informacji na temat nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy – jeżeli stan faktyczny na to wskazuje, niezwłoczne przystępowanie do badania przez zespół powypadkowy, rzetelne zbieranie informacji i kompleksowe ustalanie stanu faktycznego / okoliczności zdarzeń,
- wykonano pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy w 2 zakładach,
 - dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w 2 zakładach,
 - wykonano i zamontowano 34 sztuki wyciągników obrotowych do podwieszania przewodów elektrycznych i gazowych nad drogami komunikacyjnymi – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 180 osób,
 - zakupiono 3 odkurzacze przemysłowe z filtrem do porządkowania pyłu malarskiego i pozostałości po szlifowaniu elementów – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 65 osób,
 - zakupiono 14 przyłbic spawalniczych 3M Speedglas serii 9100 chroniących oczy i twarz użytkownika przed iskrami i odpryskami, szkodliwym promieniowaniem ultrafioletowym i podczerwonym powstającymi podczas spawania elektrycznego i gazowego – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 14 osób,
 - zakupiono czteroślupowe urządzenie do malowania pasów dróg komunikacyjnych i transportowych firmy GRP; urządzenie umożliwia trwalsze i szybsze malowanie pasów, dla zakładu,
 - zakupiono zamiatarkę samojezdną ERFOLG MAX 1085 LPG; umożliwia ona usunięcie pyłów i innych nieczystości z dróg transportowych i komunikacyjnych zarówno na hali produkcyjnej jak i na zewnątrz obiektu,
 - zakupiono platformę ruchomą (podnośnik nożycowy) do prac na wysokości SJ III 4620 SKYJACK; umożliwia ona bezpieczniejszą i łatwiejszą pracę na wysokości – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 15 osób,
 - zakupiono aluminiowe rusztowanie modułowe, przejezdne PRO Tec system XS KRAUSE – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 10 osób,
 - obszyto 30 foteli spawalniczych niepalną skórą naturalną oraz wykonano wózki na kółkach do foteli, dzięki czemu fotele są przejezdne – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 30 osób,
 - wykonano 20 sztuk dodatkowych składanych parawanów przeznaczonych do prac spawalniczych i szlifierskich, chroniących sąsiednie stanowiska pracy przed promieniowaniem rozpryskami oraz iskrami – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 20 osób,
 - wykonano stopień pracowniczy przy giętarcie PINES; w znacznym stopniu ułatwia on trasowanie obrabianego elementu i jego widoczność – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 4 osób,
 - uszczelniono dach oraz wykonano remont świetlików części hali produkcyjnej – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 120 osób,
 - zmodernizowano park maszynowy - zakupiono fabrycznie nowe maszyny: Frezarkę numeryczną SK 6436CL; Wiertarkę WR 50-1600; Tokarkę TK 660/3000C,
 - wymieniono szyby świetlikowe, naprawiano dach – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 20 pracowników,
 - naprawiono dach i docieplono budynek administracyjno-socjalny – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 45 pracowników,
 - wymieniono szyby w budynku separatorowni – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 15 pracowników,
 - wymieniono okna, pomalowano pomieszczenia socjalne w budynku kotłowni zakładowej – wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 10 pracowników.

W wyniku podjętych działań techniczno-organizacyjnych w obydwu zakładach w 2018 roku uległy poprawie warunki pracy w zakresie ponadnormatywnego narażenia pracowników na działanie hałasu. W jednym w zakładów zastosowano skrócony czas pracy podczas wykonywania operacji spawania kolumny kotła c.o. półautomatem spawalniczych oraz analizę czasu wykonywania poszczególnych czynności na stanowiskach: spawacz, ślusarz-spawacz, co przyczyniło się do redukcji ilości pracowników wykonujących pracę w warunkach narażenia. Z kolei w drugim zakładzie zmieniono technologię dotyczącą szlifowania, zastępując szlifierki pneumatyczne szlifierkami taśmowymi, co przyczyniło się do zredukowania ilości stanowisk pracy, na których występowały przekroczenia normatywu higienicznego dla hałasu z 211 na 19, co potwierdziły przeprowadzone na przełomie września i października 2018r. pomiary i badania czynników szkodliwych.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmoczonego 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 wytypowanych zakładach pracy, w których występowała wysoka skala zagrożeń.

4. 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 prowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy oraz – w uzasadnionych przypadkach –

legalności zatrudnienia przez zakłady usług leśnych podczas prowadzenia prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.

Na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w okresie od 01.01.2018r. do 30.11.2018r. przeprowadzono kontrole Zakładów Usług Leśnych działających w obrębie trzech Nadleśnictw (Włoszczowa, Ostrowiec Świętokrzyski i Jędrzejów), wchodzących w skład RDLP w Radomiu. Dodatkowo przeprowadzono jedną kontrolę na terenie Nadleśnictwa Suchedniów, w ramach realizacji tematu T001R (rekontrole po kontrolach związanych z badaniem wypadków przy pracy).

Kontrolą objęto 19 zakładów usług leśnych zatrudniających ogółem: 125 pracowników zatrudnionych na umowy o pracę (1 umowa na okres próbny, 45 umów na czas określony, 79 umów na czas nieokreślony), 4 osoby zatrudnione na umowy zlecenia (dwie osoby przy pracach pomocniczych i porządkowych, jedna osoba przy utrzymaniu i konserwacji pojazdów oraz podstawowej księgowości, jedna osoba jako pomocnik pilarza), 10 podwykonawców jednoosobowych (8 przy pozyskaniu drewna, 2 przy zrywce drewna), 4 podwykonawców wieloosobowych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali 7 kobiet, w czterech zakładach. W kontrolowanych ZUL-ach nie stwierdzono zatrudniania cudzoziemców.

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 eksploataowania

- specjalistycznego sprzętu (do obsługi ciągników i innego technicznego sprzętu, żurawi montowanych na pojazdach itp.). W dwóch ZUL-ach dwóch pracowników posiadało zaświadczenia o ukończeniu kursu pilarza, nie spełniające wymagań §22.3 rozporządzenia Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz. U. Nr 161, poz. 1141). W jednym przypadku ustalono, że jeden pracownik wykonywał prace z użyciem żurawia bez wymaganych uprawnień w tym zakresie.
- oceny ryzyka zawodowego (w dwóch ZUL-ach nie opracowano takiej oceny, co dotyczyło czterech pracowników),
 - wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej – wszyscy pracujący byli wyposażeni w środki ochrony indywidualnej,
 - 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, środków higieny osobistej – w trakcie prowadzonych kontroli ustalono, że tylko dwóch pracodawców nie zapewniało dwunastu pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, jeden pracodawca nie wydawał jednemu pracownikowi środków higieny osobistej,
 - zapewnienia pracownikom pierwszej pomocy przedlekarskiej – wszyscy kontrolowani pracodawcy zapewniają swoim pracownikom apteczki pierwszej pomocy, właściwie wyposażone.
- Natomiast ujawnione nieprawidłowości we wskazanym zakresie dotyczyły m.in.:
- braku realizowania zadań służby bhp w przewidziany przepisami sposób – kontrole wykazały, że dziesięciu pracodawców nie realizuje zadań służby bhp (czterech nie powierzyło nikomu wykonywania tych zadań, w sześciu zakładach, pomimo powierzenia tych zadań uprawnionym osobom, zadania służby bhp nie są realizowane w ogóle).
 - stosowania przez pilarzy spodni i butów z wkładką przeciwprzecięciową w 1 klasie ochronności, co było ochroną niewystarczającą przy stosowanych pilarkach spalinowych, co dotyczyło pięciu pracowników, jednego pracodawcy i jednego podwykonawcy.
 - w jednym ZUL-u dziewięciu pracowników posiadało orzeczenia lekarskie dotyczące badań wstępnych i okresowych wydane przez lekarzy nie posiadających wystarczających kwalifikacji do przeprowadzania tego typu badań – inspektor pracy nakazał powtórne przeprowadzenie tych badań przez lekarzy posiadających wymagane kwalifikacje, a o całym zdarzeniu poinformował WOMP w Łodzi,
 - wyznaczania osób do udzielania pierwszej pomocy – pięciu pracodawców nie wyznaczyło pracowników, uprawnionych do udzielania pierwszej pomocy i nie poddało ich szkoleniu w tym zakresie, co dotyczyło 25 pracowników,
 - braku opracowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych i procedur przy ich wykonywaniu (sześciu pracodawców, co dotyczyło szesnastu pracowników).
- Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości przy wykonywaniu prac związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna należy zaliczyć:
- brak dostatecznej wiedzy w tym zakresie, a także brak świadomości części pracowników co do następstw niewłaściwych zachowań podczas

wykonywania prac w zakresie pozyskania i zrywki drewna. Wskazywaną przyczyną jest także „brak rąk do pracy”, co powoduje, że zatrudniani są w zasadzie wszyscy, którzy chcą pracować w lesie,

- brak skutecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami (duże firmy), co spowodowane jest rozmiarem zadań do wykonania,
- brak właściwej weryfikacji uprawnień kwalifikacyjnych pracowników (przypadki kupowania uprawnień przez internet),
- częsty brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej nad prowadzonymi pracami i niekorzystanie z uprawnień pozwalających na wstrzymanie prowadzonych prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia czy też możliwości zerwania umowy z ZUL za rażące nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp. Mamy tu często do czynienia z konfliktem interesów, bowiem Służbie Leśnej zależy przede wszystkim na szybkim i sprawnym pozyskaniu i zrywce drewna, a nie na wstrzymywaniu prac.

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 trzech lat (2015 – 2017) 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:

- **74** decyzje, w tym: 1 decyzja wstrzymania prac, 4 decyzje zakazywały pracodawcom wykonywania określonych prac; na podstawie 8 decyzji skierowano do innych prac 10 pracowników,
- **99** wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie **13** wykroczeń inspektor pracy ukarał mandatami **5** osób na łączną

kwotę **6.700** zł. Zastosowano także **3** środki wychowawcze za popełnienie **5** wykroczeń.

Pracodawcy zrealizowali 61 wydanych decyzji (82,4% wydanych) oraz 71 wniosków pokontrolnych (76,3% wydanych).

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (**125** 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.

5. Bezpieczeństwo w przemyśle

Kontrolami w badanym temacie objęto 35 zakładów zatrudniających w sumie 6380 osób, w tym 89 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ocenie poddano zagadnienia związane z organizacją stanowisk i procesów pracy, przygotowaniem pracowników do pracy, występowaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnieniem stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej, stanem obiektów i pomieszczeń pracy, stanem maszyn, urządzeń, instalacji elektrycznej, transportem, magazynowaniem i wypadkowością, oceną ryzyka zawodowego, oraz organizacją służby bhp.

Kontrole wykazały, że 224 zatrudnionych pracowało w warunkach przekroczenia NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia w tym: hałas (209 zatrudnionych), pył (15 zatrudnionych), drgania mechaniczne (6 zatrudnionych), czynniki chemiczne (14 zatrudnionych).

W kontrolowanych zakładach nie zarejestrowano chorób zawodowych.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wykazały:

- w 13 zakładach na 15 firm notujących w latach 2015-2017 wypadki przy pracy nie stwierdzono rozbieżności między ustaleniami przyczyn wypadków przez

- zespoły powypadkowe a potwierdzanym w trakcie kontroli stanem faktycznym. Uwagi dotyczyły błędów formalnych popełnionych w części zakładowej dokumentacji powypadkowej i uregulowanych wnioskami w wystąpieniach inspektorów pracy. Dwa przypadki, w których brakowało odniesienia się zakładowych zespołów ustalających okoliczności wypadków do faktycznych przyczyn organizacyjnych i technicznych zdarzeń wypadkowych zostały skorygowane przez inspektorów pracy zaleceniami, zrealizowanymi przez pracodawców,
- narażenie na czynniki szkodliwe w środowisku pracy odnotowano w 34 zakładach, a w jednym – bez mierzalnych takich czynników, lecz z czynnikami niebezpiecznymi. 33 firmy – związane były z emisją hałasu, 23 – z zapyleniem, 10 – z parami substancji / mieszanin wydzielającymi się do środowiska pracy i 8 – z wibracją o działaniu ogólnym i / lub miejscowym. W trzech przypadkach stwierdzono brak badań jednoznacznie ustalających stan faktycznego narażenia na czynniki szkodliwe. Stwierdzone przy wyżej wskazanym narażeniu nieprawidłowości usunięto w 23 zakładach poprzez realizację 31 decyzji i 11 wniosków, zapewniając m.in.: przeprowadzenie pomiarów z informacją dla zatrudnianych osób o wynikach tych badań, uzupełnienie rejestrów (przechowywanych do czasu ew. zakończenia działalności zakładu i przekazania ich do Państwowej Inspekcji Sanitarnej), zainstalowanie odciągów miejscowych, oznakowanie stref przekroczeń dopuszczalnych normatywów higienicznych (NDS, NDN), udostępnienie pracownikom informacji o zabezpieczeniach wskazanych w kartach charakterystyk substancji / mieszanin chemicznych niebezpiecznych dla zdrowia – w sumie poprawiono warunki pracy dla 287 pracujących osób,
 - w 20 zakładach ustalone zostały nieprawidłowości w stanie technicznym pomieszczeń pracy oraz związane z oświetleniem, ogrzewaniem czy wentylacją. Przeprowadzone zostały zarządzone remonty, w tym posadzek, odnowienia ścian i sufitów pomieszczeń pracy, oznakowania dróg transportu i komunikacji oraz miejsc niebezpiecznych (progów czy słupów konstrukcji nośnej z sąsiedztwa miejsc komunikacji i transportu) – wykonano 34 decyzje, poprawiając warunki pracy dla 475 osób,
 - w 24 zakładach odnotowano uchybienia związane ze spełnianiem wymagań bhp przez maszyny i urządzenia techniczne, a w 13 – nieprawidłowości związane z eksploatacją instalacji i odbiorników prądu elektrycznego. W 10 przypadkach (w 6 zakładach) miało miejsce wstrzymanie eksploatacji czy też robót przy obsłudze maszyn z uwagi na bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia czy życia pracowników, w tym maszyn głównie do mechanicznej, plastycznej obróbki metali. W 22 firmach wykonane zostały wykonane właściwe osłony i zabezpieczenia stref części ruchomych maszyn, poprawione elementy sterownicze, zainstalowane wyłączniki krańcowe i awaryjnego wyłączania. W ww. 13 zakładach usunięto nieprawidłowości w instalacjach i odbiornikach prądu elektrycznego (w tym sprawdzono po zmianach skuteczność ochrony przeciwporażeniowej). W sumie wykonano 115 decyzji poprawiających techniczny stan bezpieczeństwa pracy i eliminujących zagrożenia dla 657 osób łącznie,
 - 14 zakładów nie zapewniło wszystkich wymaganych przepisami instrukcji bhp, takich jak: do prowadzenia procesów, realizowanych prac, obsługi maszyn i postępowania ze szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi materiałami. Uzupełnienie wyposażenia stanowisk pracy z zapewnieniem właściwej ich powierzchni, opracowaniem procedur do prowadzonych procesów pracy i wskazanych instrukcji bhp zrealizowało 19 zakładów, wykonując 44

- decyzje inspektorów pracy i obejmując tym 252 zatrudniane osoby,
- nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego dotyczyły 12 zakładów. W 11 firmach opracowano brakującą dokumentację czy też zweryfikowano ocenę ryzyka zawodowego o dane dotyczące m.in. narażeń na szkodliwe i niebezpieczne czynniki występujące w środowisku pracy – działania te dotyczyły 152 pracowników,
 - w 23 zakładach stwierdzono nieprawidłowości związane ze składowaniem i magazynowaniem różnych materiałów, a w 8 – z eksploatacją wózków jezdniowych z napędem silnikowym. 26 firm zrealizowało 44 decyzje zapewniając przede wszystkim: zmianę miejsca składowania towarów, stabilność ułożonych stosów, instrukcje do bezpiecznego magazynowania, zabezpieczenia przy wózkach przed uruchomieniem przez nieupoważnione osoby, oznakowanie urządzeń dopuszczalną nośnością – czym usprawniono warunki pracy dla 278 osób,
 - w 12 zakładach realizując 27 decyzji związanych z zapleczem higieniczno-sanitarnym – uzupełniono urządzenia i wyposażenie tych pomieszczeń, odnowiono ich ściany i stropy, zapewniono ogrzewanie i wentylację grawitacyjną, zapewniono ciepłą wodę przy umywalkach,
 - w 8 firmach (po wykonaniu 14 zarządzeń inspektorów pracy) zapewniono pracownikom środki ochrony indywidualnej i sorty robocze odpowiednie do realizowanej pracy i opracowano tabele przydziału takiego wyposażenia,
 - nie stanowiły zasadniczego problemu (przeważającej skali uchybień) kwestie związane z przygotowaniem do pracy zatrudnianych osób, tj. uchybień w zakresie realizacji szkoleń bhp, badań lekarskich czy też powierzania zadań wymagających dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych.

W sumie inspektorzy pracy wydali 447 decyzji, z których zrealizowano 418 (93.5%) oraz 99 wniosków w wystąpieniach, wykonanych w 90,9%, w których to regulacjach

były również stosowne zalecenia pozostające poza podstawowym zakresem przetwórstwa przemysłowego. Środki prawne związane wyłącznie z tematem obejmowały z wyżej wymienionych: 379 wydanych decyzji – z realizacją 351 (92,6%), 51 wniosków w wystąpieniach – z realizacją 44 (86,3%). Ostateczne terminy realizacji pozostałych, jeszcze niewykonanych regulacji prawnych – wpływają w 2019r.

Przy takiej samej liczbie kontroli zakładów pracy przeprowadzonych w 2017 i w 2018r. – odnotowane zostały w 2018r. większe liczby wydanych środków prawnych i większy stopień ich realizacji.

6. 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 poczynając od dnia wejścia Polski do UE. W 2018r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili ocenę 36 różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 23 przedsiębiorców oraz 5 kontroli przeprowadzonych na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 9 sztuk obuwia o cechach ochronnych (ŚOI) oraz 27 egzemplarzy maszyn i sprzętu elektrycznego. Dla organów celnych wydano 9 negatywnych opinii. Do 10 wyrobów nie wniesiono uwag (4 maszyny i 6 ŚOI). W grupie 36 wyrobów poddanych ocenie – 17 sprowadzonych było spoza UE (w tym 14 negatywnie ocenionych). Z Polski pochodziło 6 wyrobów, w tym 2 maszyny i jeden sprzęt elektryczny (jedna maszyna z uwagami). 18 wyrobów zostało wyprodukowanych w latach 2017-2018 (72,2% z uwagami), pozostałe zbudowano przed 2017r. Kontrole wg dyrektywy maszynowej i dla środków ochrony indywidualnej (ŚOI), a także sprzętu elektrycznego ujawniły nieprawidłowości w 26 wyrobach (w tym 22 z 26 maszyn – 84,6% i 3 z 9 środków ochronnych – 33,3%).

Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem 19 maszyn, 2 środków ochrony indywidualnej i jednego sprzętu elektrycznego,
- lukami czy błędami w instrukcjach użytkowania w przypadku 7 maszyn, a dodatkowo w 5 przypadkach – dysponowanie dokumentem z obcojęzycznym tekstem (bez tłumaczenia) oraz w 7 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 12 przypadkach (dla 11 maszyn i jednego sprzętu elektrycznego) strony wprowadzające wyroby na rynek polski popełniły błędy w deklaracjach zgodności, przy czym należy zaznaczyć, że w przypadku ŚOI takie dokumenty dostępne były tylko przy 4 wyrobach (zgodnie z przepisami obowiązującymi do 21.04.2018r. producent nie ma obowiązku dołączania deklaracji do ŚOI, zmiana nastąpi po wskazanym terminie). Z 36 wyrobów poddanych kontroli w 2018r. – 10 zostało pozytywnie ocenionych, 9 wiązało się z negatywnymi opiniami dla organów celnych, a negatywny wynik kontroli jednego wyrobu został przekazany do dyspozycji innej jednostki PIP wg jej właściwości terytorialnej. W pozostałych 16 przypadkach ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych. Te 16 przypadków wiązało się z usunięciem uchybień, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Działania naprawcze spowodowały korektę oznakowania 14 wyrobów, uzupełnienie treści instrukcji 6 wyrobów, co w efekcie końcowym połączone zostało ze skorygowaniem 6 deklaracji

zgodności. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 3 egzemplarzy obuwia o cechach ochronnych i 13 maszyn. Korekty zostały dokonane przy udzielanych przez inspektorów pracy poradach i informacjach o „dobrych praktykach inżynierskich” oraz przy stale prowadzonym monitoringu poprawności wprowadzanych zmian.

7. Kontrole placówek handlowych

W okresie od stycznia do grudnia 2018r. w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, przeprowadzono kontrole w 29 placówkach handlowych, przy czym 5 kontroli dotyczyło placówek wielkopowierzchniowych, 24 kontrole przeprowadzono w innych placówkach handlowych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 616 osób - w ramach stosunku pracy 555 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 51 osób.

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy z uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

W zakresie prawnej ochrony pracy najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących kwestii:

a) placówki wielkopowierzchniowe

- niewłaściwe prowadzenie akt osobowych,
- brak ewidencji lub nierzetelne prowadzenie ewidencji przydziału

- odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- uchybienia w treści świadectw pracy - nie wskazano trybu lub podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy,
- nieustalenie w obwieszczeniu systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- uchybienia w zakresie wypowiedzenia umów o pracę,
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli prawo do urlopu oraz nieudzielanie niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego,
- nieprzekazanie pracownikom pełnej informacji o warunkach zatrudnienia,
- niezamieszczanie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy informacji o dopuszczalnej liczbie godzin ponad ustalony w umowie wymiar, za które przysługuje wynagrodzenie,
- nieprzekazywanie pracownikom rozkładów czasu pracy w obowiązującym terminie,
- zaniżenie wysokości dodatków za pracę w porze nocnej – 1 wniosek,
- podjęcie działań w celu realizacji obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy,
- brak konsultacji z pracownikami działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- zaktualizowanie informacji dotyczącej wysokości wynagrodzenia dla pracowników.

W związku nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzonymi w placówkach wielkopowierzchniowych, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców

3 wystąpienia zawierające 23 wnioski. Nie stwierdzono innych, w tym rażących, naruszeń w związku z nieprzestrzeganiem przepisów prawa pracy. Stwierdzone nieprawidłowości wystąpiły w 3 spośród kontrolowanych podmiotów, a w podmiocie, w którym wystąpiło ich najwięcej, nie miała wcześniej miejsca kompleksowa kontrola,

b) pozostałe placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

- niewłaściwe prowadzenie akt osobowych, w 2 przypadkach pracodawcy nie zaprowadzili w ogóle akt osobowych pracowników,
- pracownikom nie przekazano informacji o warunkach zatrudnienia - w ogóle lub przekazano w niepełnym zakresie,
- nieustalenie w obwieszczeniu systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,
- uchybienia w treści świadectw pracy - nie wskazano trybu lub podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy,
- nieprawidłowości w zakresie zawierania umów o pracę, np. zawarto umowę pracę na okres próbny dłuższy niż 3 m-ce, w innym przypadku nie wskazano rzeczywistego miejsca wykonywania pracy, nie zamieszczono w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy informacji o dopuszczalnej liczbie godzin ponad ustalony w umowie wymiar, za które przysługuje wynagrodzenie,
- brak ewidencji lub nierzetelne prowadzenie ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- niesporządzanie rozkładów lub nieprzekazywanie rozkładów czasu pracy w obowiązującym terminie,

- planowanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w tym powyżej 48 godzin w tygodniu,
- niezachowanie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy,
- pojedyncze przypadki: niezachowanie odpoczynku dobowego, tygodniowego, zatrudnianie w święto i nieudzielenie dnia wolnego z tytułu pracy w święto 6 stycznia, niezapewnienie jednej wolnej niedzieli raz na 4 tygodnie,
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli prawo do urlopu oraz nieudzielanie niewykorzystanych urlopów wypoczynkowych do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego,
- nienaliczenie i niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,
- zaniżenie wynagrodzenia za pracę,
- nienaliczenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- nienaliczenie wynagrodzenia urlopowego w prawidłowej wysokości,
- nieprawidłowe naliczenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy,
- niewypłacenie ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

W związku z nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzonymi w pozostałych placówkach handlowych, inspektorzy pracy skierowali do 23 pracodawców wystąpienia z wnioskami regulującymi stwierdzone nieprawidłowości. Do pracodawcy skierowano również 1 decyzję płacową – dotyczyła wypłacenia naliczonego w listach płac wynagrodzenia pracownikowi.

W zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących kwestii:

a) placówki wielkopowierzchniowe

- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy z badań wstępnych i okresowych,
- brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- brak wyposażenia pracowników w wymagane środki ochrony indywidualnej,
- nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- niewłaściwe uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi wózków jezdniowych,
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych,
- niewłaściwe oświetlenie na stanowiskach pracy,
- zbyt niska temperatura na stanowiskach pracy,
- zniszczone oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych,
- brak spisu i instrukcji bezpiecznego postępowania w związku ze stosowaniem substancji lub mieszanin chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- brak instrukcji prowadzenia ręcznych prac transportowych,
- niedostępność pracownikom instrukcji magazynowania,
- nieprawidłowe składowanie towarów – wciągach komunikacyjnych,

- niezabezpieczone rozdzielnice prądu elektrycznego, przewody elektryczne, gniazda elektryczne,
- brak apteczki i instrukcji udzielania pierwszej pomocy
- niekompletne zamki odblokowujące przy drzwiach pomieszczeń chłodniczych,
- uchybienia w sporządzaniu dokumentacji powypadkowej.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 62 decyzje, z czego 39 stanowiły decyzje ustne, 10 wniosków,

b) pozostałe placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp pracowników,
- brak przeszkolenia osób kierujących pracownikami i pracodawców,
- brak przeszkolenia osób świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy z badań wstępnych i okresowych,
- brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- niezapewnienie prania odzieży roboczej,
- pomieszczenie stałej pracy dla pracowników biurowych nie spełniało wszystkich warunków w zakresie wymagań dotyczących wysokości pomieszczeń, wolnej powierzchni podłogi i wolnej objętości pomieszczenia oraz oświetlenia naturalnego,
- ubytki w podłodze w pomieszczeniach pracy,
- nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych-nieład, brak miejsc siedzących w

szatni, niewłaściwy stan techniczny urządzeń, brak wentylacji,

- niewłaściwie oświetlenie na stanowiskach pracy przy kasach, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy,
- brak oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- składowanie towaru w ciągach komunikacyjnych,
- nie wyznaczono i nie oznakowano dróg ewakuacyjnych,
- brak spisu i instrukcji bezpiecznego postępowania w związku ze stosowaniem substancji lub mieszanin chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- brak instrukcji prowadzenia ręcznych prac transportowych,
- nieudostępnienie pracownikom instrukcji magazynowania,
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów,
- nieprawidłowe składowanie towarów - składowanie uniemożliwiające dostęp do regałów, przeciążenie półek, niezabezpieczenie regałów przed przewróceniem,
- niezabezpieczone rozdzielnice prądu elektrycznego, przewody elektryczne, gniazda elektryczne,
- brak aktualnych protokołów z pomiarów elektrycznych,
- brak apteczki i instrukcji udzielania pierwszej pomocy,
- nie zaprowadzono rejestru wypadków przy pracy,
- nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 200 decyzji, z czego 83 stanowiły decyzje ustne, i 23 wnioski. W jednym przypadku decyzją okręgowego inspektora zaprzestano prowadzenia działalności związanej z zatrudnianiem

pracowników w pomieszczeniu biurowym niespełniającym wymagań bhp dotyczących pomieszczeń pracy.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac.

Podsumowując w wyniku kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy wydali w sumie 262 decyzji i 191 wniosków. Zrealizowano 243 decyzje, co stanowi 92,7 % decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie wydanych decyzji. Wdrożono do realizacji 174 wnioski, co stanowi 91% w ogólnej liczbie wydanych wniosków. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami 6 pracodawców ukarano mandatami, w 8 przypadkach zastosowano środki wychowawcze (ostrzeżenia). Nie skierowano wniosków do sądu.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak wyraźną poprawę zaobserwowano w placówkach, w których inspektorzy pracy prowadzili wcześniej kontrole.

Większość pracodawców ma świadomość zagrożeń związanych z warunkami pracy i podejmuje działania zmierzające do ich zminimalizowania, a tam gdzie to możliwe, do ich wyeliminowania. Przy odpowiednim wsparciu pracodawców ze strony służb bhp oraz wykorzystaniu pełnej dostępnej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób znaczący można poprawić warunki pracy. Wydanie zaleceń pokontrolnych i informacje ze strony pracodawców o ich realizacji pozwalają stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach objętych kontrolą poprawił się.

8. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

W okresie marzec – grudzień 2018r. inspektorzy pracy sprawdzili 1200 placówek handlowych:

- placówki, w których podjęto czynności kontrolne – 649,
- placówki, w których nie przeprowadzono kontroli – 551, w tym: placówki zamknięte – 546, placówki niepodlegające kontroli – 5.

Podjęte czynności kontrolne dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych. Sprawdzone przez inspektorów placówki handlowe wielkopowierzchniowe były zamknięte.

Celem prowadzonych kontroli było dokonanie oceny przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni.

W okresie obowiązywania ustawy przyjęto 3 skargi w związku z naruszeniem zakazu pracy w niedziele i święta. Skargi dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych. W czasie pełnionych dyżurów telefonicznych w niedziele objęte zakazem handlu i święta przyjęto 45 interwencji telefonicznych, z czego 4 dotyczyły dni świątecznych, pozostałe 41 dotyczyło niedziel. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy ustalili, że 21 interwencji było zasadnych, w tym 1 dotycząca święta 12 listopada. Interwencje dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych. Dodatkowo przyjęto 28 innych zgłoszeń, które wpłynęły do OIP w Kielcach drogą mailową, telefoniczną, w tym SMS-y lub drogą pocztową, poza skargami i telefonami przyjętymi w czasie pełnionego dyżuru. Zgodnie z przyjętymi zgłoszeniami placówki te objęto kontrolą. Zgłoszenia dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych. Na 649 przeprowadzonych kontroli placówek handlowych nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ograniczenia pracy w niedziele, święta i inne dni stwierdzono w 59 placówkach handlowych,

przy czym były wśród nich placówki, w których przeprowadzono więcej niż 1 kontrolę. Nieprzestrzeganie zakazu stwierdzono w zakresie:

- praca w niedziele – 58 placówek,
- praca w święta – 1 placówka.

Nie ujawniono przypadków naruszenia przepisów w związku z pracą w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę.

W związku z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy, dotyczącego powierzania wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele objęte zakazem handlu oraz w święta, a także w dniu 24 grudnia i sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy, inspektorzy pracy do 35 przedsiębiorców skierowali 37 środków prawnych - wnioski, 8 przedsiębiorców ukarano mandatami, skierowano 18 wniosków do sądu i do 31 pracodawców skierowano środki wychowawcze (ostrzeżenie). Art. 4 ustawy nie był przestrzegany w stosunku do 44 pracowników i 43 osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy.

Wielokrotne naruszenie przepisów stwierdzono łącznie w 8 placówkach należących do 5 przedsiębiorców. W placówkach tych, w kolejne niedziele objęte zakazem handlu, przeprowadzono łącznie 19 kontroli. W trakcie prowadzenia czynności kontrolnych stwierdzono, że przedsiębiorcy powierzyli wykonywanie prac związanych z handlem, polegających głównie na sprzedaży i obsłudze klientów, łącznie 10 pracownikom i 13 osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych. W przypadku każdego z podmiotów, w którym przepis naruszono wielokrotnie, inspektorzy pracy skierowali do sądu wnioski o ukaranie. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili również przypadki nieprawidłowego stosowania wyłączeń wskazanych w art. 6 ust. 1 ustawy i dotyczyło to 9 skontrolowanych podmiotów.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy poinformowali pracodawców o obowiązujących przepisach

ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele oraz w niektóre inne dni. Poinformowano również o możliwości skorzystania z porad prawnych w siedzibie OIP w Kielcach oraz śledzenia aktualnych informacji na stronach internetowych Państwowej Inspekcji Pracy. Udzielano sukcesywnie porad w siedzibie OIP w Kielcach – ustnych i pisemnych.

Podsumowując, na 1200 przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli w przypadku 649 stwierdzono, że placówki handlowe były otwarte i prowadzono w nich sprzedaż. Naruszenie przepisów ustawy stwierdzono w 59 przypadkach, co stanowi 9.09% wśród 649 skontrolowanych placówek. Skala wielokrotnych naruszeń nie była statystycznie istotna, bo dotyczyła 5 podmiotów. Po kontrolach placówek handlowych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zaobserwowano problemy dotyczące szczególnie 2 wyłączeń z ustawy – sprzedaż prowadzona przez podmioty - piekarnie, w których przeważająca działalność polega wyłącznie na produkcji wyrobów piekarniczych i ciastkarskich oraz placówek handlowych świadczących usługi pocztowe i kurierskie. Zaobserwowane pojedyncze przypadki zmiany lub uzupełnienia PKD tymczasem miały charakter incydentalny.

9. Pierwsza kontrola

W 2018r. kontynuowano zasadę, 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 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 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 2018r. przeprowadzono łącznie 163 takich kontroli, w których pracę świadczyło 897 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie 728 decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydane zostały 792 wnioski obejmujące swoim zakresem zagadnienia dotyczące zakładowych źródeł prawa pracy, stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz legalności zatrudnienia.

W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie 1038 porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 11 % podmiotów.

Skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakładach kontrolowanych po raz pierwszy wskazuje na potrzeby: kompleksowych kontroli identyfikujących nieprawidłowości, podjęcie następnie działań instruktażowo-doradczych służących wyeliminowaniu przez pracodawców lub przedsiębiorców stwierdzonych uchybień oraz zapewnienia przestrzegania ww. przepisów prawa w przyszłości.

10. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

We wskazanym zakresie przeprowadzono 97 kontroli w 93 zakładach, w których świadczyło pracę 7 326 osób, w tym 6 553 zatrudnionych w ramach stosunku pracy.

Kontrole dotyczyły 1604 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie w zakładach pracy chronionej 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.

Stwierdzone nieprawidłowości nie miały charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników. Różnego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono w 66 zakładach objętych kontrolami tj. 43,5% i dotyczyły zasadniczo:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 19 zakładów (20,4%),
- stanowisk pracy – 12 zakładów (12,1%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 21 zakładów (22,5%),
- pomieszczeń higieniczno – sanitarnych – 11 zakładów (11,8%),
- barier architektonicznych – 5 zakładów (5,3%),
- szkoleń w zakresie bhp – 3 zakłady (3,2%),
- urlopów wypoczynkowych – 1 zakład (1,0%).

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.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 54% 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 handlu hurtowym i detalicznym -19%, w przetwórstwie przemysłowym - 18%, oraz w budownictwie - 13%.

W porównaniu do roku 2017 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zmniejszeniu o trzy zakłady. W 2018 r. dwóch pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego zgłosiło wnioski w sprawie nadania im statusu zakładu pracy chronionej. Decyzjami Wojewody Świętokrzyskiego otrzymali statusy zakładów pracy chronionej w oparciu o kontrole i decyzje wydane przez inspektorów pracy potwierdzające, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakłady pracy odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich.

Wydawane w 2018r. decyzje nakazowe i wnioski kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim produkcją przemysłową, handlem oraz usługami administrowania. 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:

- 213 decyzji nakazowych,
- 44 wnioski pokontrolne,
- 52 polecenia usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec 3 pracodawców odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 4 200 zł. Wobec 5 innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

Łącznie w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w wyniku realizacji zrzędzeń nakazowych inspektorów pracy usunięto nieprawidłowości i uzyskano poprawę bezpieczeństwa pracy oraz usunięto uchybienia z zakresu prawnej ochrony pracy, dotyczące łącznie ponad 1100 pracowników niepełnosprawnych.

11. Edukacja – przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym bhp

W powyższym zakresie skontrolowano szkoły i placówki oświatowe, dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego oraz stowarzyszenie.

Celem kontroli była ocena stanu przestrzegania przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy, w tym dokonanie kompleksowej oceny przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem stanu obiektów (budynków oraz terenu szkoły) oraz pomieszczeń pracy, a także eksploatowanych maszyn i urządzeń w szkołach i placówkach oświatowych. Kontrolą objęto takie zagadnienia dotyczące nauczycieli jak: zawieranie umów okresowych, prawidłowość udzielania urlopów wypoczynkowych nauczycielom, z którymi zawarto umowy o pracę na czas określony, wypłata dodatku za

wysługę lat, przestrzeganie przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przygotowanie pracowników do pracy. Natomiast w przypadku pracowników nie będących nauczycielami kontrole dotyczyły m.in. takich zagadnień jak: zgodności zastosowania umów cywilnoprawnych z charakterem świadczonej pracy. Zbadano również zagadnienia związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono kontrolę w: 3 szkołach podstawowych, 4 zespołach szkół. Z skontrolowanych szkół warsztaty szkolne związane z nauką zawodu posiadały 2 zespoły szkół prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego. Kontrole miały miejsce u 7 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 345 pracowników, w tym 264 kobiety.

Ujawniono nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy Karta Nauczyciela. Wystąpiły one w 6 placówkach i dotyczyły przykładowo takich zagadnień jak:

- zawarcie z nauczycielami umów o pracę na czas określony zamiast umów o pracę na czas nie określony (1 placówka),
- brak potwierdzenia na piśmie przekształcenia dla nauczycieli stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania (1 placówka),
- brak określenia w 2 zespołach szkół w aktach mianowania i umowach o pracę nauczycieli typów (rodzajów) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel,
- brak pisemnej zgody dyrektora szkoły na przeniesienie do innej szkoły nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania,
- potrącenia 41 nauczycielom z wynagrodzenia za pracę kwoty wypłaconego dodatku mieszkaniowego bez pisemnej zgody nauczycieli wyrażonej na piśmie (1 placówka),
- nieustalenie dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły planu urlopów wypoczynkowych i

nieudzielenia urlopów zgodnie z planem (2 placówki).

Należy również podkreślić, że w poddanych kontroli szkołach i placówkach oświatowych inspektorzy pracy stwierdzili następujące uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy:

- w zakresie przygotowania pracowników do pracy (badania lekarskie, szkolenia bhp, dodatkowe kwalifikacje, ocena ryzyka zawodowego) wystąpiły one w 5 placówkach (71% objętych badaniem),
- w zakresie zagadnień dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych z pracownikami niebędącymi nauczycielami umów (zawarto 3 umowy zlecenia oraz 1 umowę o dzieło) w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę (nieprawidłowości wystąpiły w 2 placówkach i dotyczyły 4 osób).

Najczęściej stwierdzone naruszenia przepisów, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyły:

- terenu szkoły (drogi i przejścia komunikacyjne, place, boiska – nawierzchnia) - nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach (57 % objętych badaniem),
- zabezpieczenia powierzchni szklanych (szyb) narażonych na uszkodzenie, oznakowanie powierzchni szklanych w tym drzwi – nieprawidłowości stwierdzono w 2 placówkach (29% objętych badaniem),
- pomalowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych – nieprawidłowości stwierdzono w 3 placówkach (43 % objętych badaniem),
- wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, stanu technicznego pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych – nieprawidłowości stwierdzono w 3 placówkach (43 % objętych badaniem),
- oświetlenia – nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach (57% objętych badaniem)
- wymagań bhp na stanowiskach z monitorami ekranowymi – nieprawidłowości

- stwierdzono w 3 placówkach (43% objętych badaniem),
- urządzeń i instalacji elektrycznych – nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach – (57% objętych badaniem),
- odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach – (57% objętych badaniem),
- udostępnienia instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy - nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach – (57% objętych badaniem),
- zapewnienia i oznakowania miejsc usytuowania apteczek pierwszej pomocy nieprawidłowości stwierdzono w 2 placówkach – (29% objętych badaniem),
- wywieszenia przy apteczkach instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy oraz wykazu pracowników przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy - nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach (57% objętych badaniem).

Wśród zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić:

- nieznanomość przepisów, co dotyczy np. art. 14 ust. 2 KN nakładającego obowiązek określania w aktach mianowania i umowach o pracę nauczycieli zatrudnionych w zespołach szkół typów (rodzajów) szkół w zespole, w których pracuje nauczyciel, § 5 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz. U. Nr 89, poz. 828 ze zmianami oraz z 2005r. Nr 141, poz. 1189),
- dowolności w interpretacji przepisu art. 10 ust. 7 KN w zakresie sformułowania „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”, umożliwiającą zawieranie z nauczycielami umów o pracę na czas określony,

- nieprzywiązywanie należytej uwagi przez organy prowadzące szkoły do przestrzegania znowelizowanych przepisów Karty Nauczyciela w zakresie udzielania Dyrektorom Szkół urlopów wypoczynkowych i planowania tych urlopów,
- nieprzywiązywanie należytej staranności w zakresie przestrzegania przepisów bhp - o czym może świadczyć fakt, że duża liczba stwierdzonych w tym zakresie nieprawidłowości została usunięta w trakcie kontroli,
- brak środków finansowych na utrzymanie we właściwym stanie boisk szkolnych i terenów obok szkół.
- lekceważenie przez dyrektorów szkół i placówek oświatowych obowiązujących regulacji prawnych oraz brak staranności w prowadzeniu dokumentacji pracowniczej.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 88 decyzji, które zostały wykonane w 91 % w całości (wykonano 80 decyzji), w pozostałych przypadkach termin wykonania decyzji jeszcze nie upłynął,
- 33 wnioski, które zostały wykonane w 100%,
- 5 decyzji ustnych, które zostały wykonane w trakcie kontroli,
- 5 poleceń, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli,
- 1 środek wychowawczy (pouczenie) zawierający 1 wykroczenie.

Podjęte działania prawne spowodowały m.in., że: z 1 nauczycielem (posiadającym stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego) zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, dla 1 nauczyciela potwierdzono na piśmie przekształcenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w stosunek pracy na podstawie mianowania, dla 1 nauczyciela dyrektor szkoły wyraził zgodę na przeniesienie do innej szkoły zgodnie z art. 18 ust 4 Karty Nauczyciela, w 2 placówkach

organy prowadzące szkołę podjęły działania w celu doprowadzenia do stanu zgodnego ze znowelizowanymi przepisami Karty Nauczyciela zagadnień związanych z udzielaniem urlopów wypoczynkowych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów i wicedyrektorów szkół, przekształcono zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych w zatrudnienie na podstawie umów o pracę dla 4 osób nie będących nauczycielami.

W zakresie przepisów bhp min: poddano 17 pracowników wymaganym szkoleniom w zakresie bhp, w 2 placówkach prace związane z naprawą sieci i urządzeń elektrycznych powierzono osobom posiadającym wymagane uprawnienia w tym zakresie, w 1 placówce zainstalowano poręcz przy schodach wejściowych do budynku szkoły, w 1 placówce doprowadzono do właściwego stanu technicznego bramkę na boisku szkolnym, w 2 placówkach wymieniono popękane szyby w drzwiach wejściowych do budynku szkoły, w 2 placówkach oznakowano znakami bezpieczeństwa powierzchnie szklane szyb w drzwiach wejściowych do budynku szkoły, w 2 placówkach oznakowano znakami bezpieczeństwa progi w przejściach wewnątrz budynków, w 1 placówce osłonięto siatką zabezpieczającą przed odłamkami szkła, lampy znajdujące się pod sufitem w sali gimnastycznej, w 1 placówce zapewniono 11 pracownikom obsługi szafki dwudzielne do przechowywania oddzielnie odzieży własnej i roboczej, w 1 placówce wypłacono ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży i obuwia dla 3 nauczycieli wychowania fizycznego w kwocie 1860 zł, w 1 placówce ustalono i wypłacono ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej dla 14 pracowników w kwocie 1 270 zł, w 2 placówkach udostępniono do stałego korzystania w warsztatach szkolnych instrukcje bhp obsługi maszyn i urządzeń, w 4 placówkach zapewniono przy apteczkach instrukcje w zakresie udzielania pierwszej pomocy oraz wykazy pracowników przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy.

12. Bezpieczeństwo i higiena pracy w warsztatach samochodowych (w tym przestrzeganie wymogów dotyczących dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych).

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych, ze szczególnym uwzględnieniem stanu technicznego eksploatowanych podnośników do diagnostyki samochodowej oraz użytkowania ich na podstawie decyzji zezwalającej na ich eksploatację, wydanej przez właściwą jednostkę dozoru technicznego.

Przeprowadzono je w 19 zakładach pracy, zatrudniających w sumie 193 pracowników.

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

W czasie przeprowadzonych kontroli stwierdzono m.in.:

- brak wyposażenia dźwigników samochodowych firmy OTTO NUSSBAUM 2.40 SL Nr ser. 318907 i BOSCH typ VLE 2130EL Nr ser. 010 662030 w wyłączniki zatrzymania awaryjnego oraz urządzenia pozwalające na całkowite odłączenie zasilania elektrycznego, a elementy sterownicze podnośników nie były oznakowane w sposób widoczny umożliwiający zidentyfikowanie funkcji (sposobu zadziałania). Dźwignik BOSCH typ VLE 2130EL nie był wyposażony w zabezpieczenia przed zmiążdżeniem stopy w trakcie opuszczania pojazdu oraz oba wyżej wymienione urządzenia nie były

- oznakowane znakami ostrzegawczymi i oznakowaniem koniecznym do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników;
- brak opisu, w miejscach widocznych dla obsługi, dopuszczalnego udźwigu, eksploatowanych w zakładzie podnośników samochodowych BOSCH i NUSSBAUM;
 - brak ocenionego i udokumentowanego ryzyka zawodowego, występującego przy pracach wykonywanych na stanowiskach, np. mechanika pojazdów samochodowych, magazyniera czy wulkanizatora;
 - brak wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz wymagań z zakresu bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych;
 - brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze między innymi dźwigników samochodowych, montażownic i wyważarki do kół;
 - brak badań i pomiarów ochrony podstawowej od porażeń prądem elektrycznym dla instalacji elektrycznej zasilającej halę magazynową, pomieszczenia biurowe i zaplecze higienicznosanitarne oraz eksploatowane urządzenia elektryczne w tym wyważarkę do kół z monitorem WO-051 i montażownicę MO;
 - brak badań i pomiarów ochrony od porażeń prądem elektrycznym przy uszkodzeniu instalacji elektrycznej zasilającej halę magazynową, pomieszczenia biurowe i zaplecze higienicznosanitarne oraz eksploatowane urządzenia elektryczne w tym wyważarkę do kół z monitorem WO-051 i montażownicę MO,
 - brak w pięciu kontrolowanych zakładach zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego,
 - brak wymaganych decyzji dozoru technicznego zezwalających na eksploatację czterech urządzeń technicznych.
- Do głównych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy zaliczyć: brak odpowiedniej znajomości przepisów bhp przez

część pracodawców; lekceważące podejście pracodawców oraz osób zarządzających w ich imieniu zakładem do obowiązujących w tym zakresie przepisów; ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy, ze względu na potrzebę minimalizacji kosztów prowadzenia działalności; nierealizowanie w pełni przez osoby, którym powierzono obowiązki służby bhp obowiązków z zakresu kontroli stanowisk pracy oraz analiz stanu warunków pracy; brak egzekwowania przez pracodawców właściwego działania podległych służb.

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

- 148 decyzji, w tym 30 decyzji opatrzone rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 kpa,
- 19 wniosków w wystąpieniach pokontrolnych.

Spośród ogółu wydanych decyzji, zrealizowano 148 zarządzeń nakazowych (100%), a spośród wydanych 19 wniosków, zrealizowano 17 wniosków (89,47%).

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 1 mandat karny, w kwocie 1000 zł i zastosowano 2 środki wychowawcze.

W trakcie kontroli udzielono 64 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i higieny pracy oraz 45 porad z prawnej ochrony pracy. Skierowano 1 zawiadomienie do Urzędu Dozoru Technicznego.

Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach.

13. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy przetwórstwie owoców, warzyw i mięsa.

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu sprawdzenie i ocenę bieżącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przez pracodawców

prowadzących działalność w zakresie przetwórstwa owoców, warzyw oraz mięsa.

W skontrolowanych zakładach pracowało ogółem 313 osób, z czego na umowę o pracę zatrudnionych było 302 pracowników, w tym 104 kobiety. Kontrolowane zakłady nie zatrudniały pracowników młodocianych. 11 osób było zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

W wyniku przeprowadzonych kontroli i stwierdzonych nieprawidłowości, kontrolujący inspektorzy pracy wydali łącznie 63 decyzje nakazowe, w tym 34 decyzje pisemne i 29 decyzji ustnych. Spośród tych decyzji wydano 2 decyzje wstrzymania prac.

Nie wydawano decyzji skierowania pracowników do innych prac.

Skierowano 2 wnioski profilaktyczne dotyczące przeprowadzania w przyszłości wstępnych szkoleń bhp i wstępnych badań lekarskich przed dopuszczeniem pracowników do pracy.

Podczas kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp inspektorzy pracy nałożyli 2 mandaty karne kredytowe na kwotę 2100zł oraz zastosowali 1 środek wychowawczy

Nie kierowano wniosków o ukaranie do Sądów Rejonowych, czy zawiadomień prokuratury o popełnieniu przestępstwa.

Jak wynika ze zbiorczych wyników kontroli i zsumowania poszczególnych danych, nieprawidłowości i uchybienia w zakładach przetwórczych owoców i mięsa wystąpiły w całym zakresie badanych zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z zakresu przygotowania pracowników do pracy:

- brak aktualnych badań lekarskich stwierdzono tylko wobec 6 pracowników.
- brak szkoleń bhp wstępnych dla 2 pracowników
- brak szkoleń okresowych dla 6 pracowników
- brak szkoleń kadry kierowniczej dla 6 osób

Nie stwierdzono żadnego przypadku braku odpowiednich kwalifikacji i uprawnień kwalifikacyjnych.

W zakresie ryzyka zawodowego stwierdzono brak takiej oceny tylko w jednym przypadku dla 4 zatrudnionych.

Kontrolując obiekty produkcji i pomieszczenia pracy ujawniono nieprawidłowości w postaci braku odpowiednich barier ochronnych oraz brak zabezpieczenia otworów w posadzce.

Badając procesy technologiczne oraz urządzenia produkcyjne stwierdzono również nieprawidłowości z zakresu oznakowania i czytelności elementów sterowniczych. Nieprawidłowości wystąpiły w 10 przypadkach.

Stwierdzono też 10 przypadków braku odpowiednich osłon części ruchomych i zabezpieczeń. Dotyczyło to przenośników taśmowych - brak osłon bębnow i rolek mieszalki do mięsa, przekładni pasowej sprężarki.

W 2 przypadkach braku tych zabezpieczeń stanowiły bezpośrednie zagrożenie, zatem wydano decyzje wstrzymania prac.

Przy eksploatacji instalacji elektrycznych ujawniono braki pomiarów tej instalacji w 3 przypadkach oraz drobne uchybienia w eksploatacji tych instalacji.

Przy magazynowaniu nie stwierdzano nieprawidłowości, natomiast ujawniono szereg nieprawidłowości z zakresu transportu polegające na braku oznakowania dróg transportowych i komunikacyjnych i zabezpieczenia środków transportu przed osobami postronnymi.

Nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości z zakresu wyposażenia pracowników w odzież i obuwie robocze.

Podczas kontroli zakładów zajmujących się przetwórstwem owoców i mięsa stwierdzano nieprawidłowości z opisanego niżej zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które regulowano decyzjami nakazowymi.

Wydane decyzje, zarówno pisemne jak i ustne w ujęciu ilościowym od największej liczby decyzji dotyczyły:

- maszyn i urządzeń technicznych - wydano 20 decyzji (33,89% wszystkich decyzji) które dotyczyły 88 pracowników

- przygotowania pracowników do pracy - wydano 20 decyzji (33,89% wszystkich decyzji) które dotyczyły 88
- transportu i magazynowania - wydano 8 decyzji (13,55% wszystkich decyzji) które dotyczyły 102 pracowników
- obiektów i pomieszczeń pracy - wydano 7 decyzji (11,86% wszystkich decyzji) które dotyczyły 53 pracowników
- stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych - wydano 5 decyzji (8,47% wszystkich decyzji) które dotyczyły 23 pracowników
- urządzeń i instalacji energetycznych - wydano 5 decyzji (8,47% wszystkich decyzji) które dotyczyły 24 pracowników.

Ilości wypadków w latach 2015 – 2017 przedstawia tabela.

Jeden wypadek ze skutkiem śmiertelnym zdarzył się w dużym zakładzie i jest jedynym tego typu wypadkiem na przestrzeni wielu lat.

Pozytywnym natomiast jest fakt, że ilość wszystkich wypadków jest niewielka, nie ma wcale wypadków ciężkich i zbiorowych, a wystąpiły tylko 3 wypadki lekkie.

Warto też zauważyć, że wypadki przy pracy miały miejsce tylko w 2 zakładach.

Rok	Liczba wypadków przy pracy:				Zatrudnienie na koniec roku
	Ogółem	w tym: śmiertelne	ciężkie	zbiorowe	
2015 r.	2	0	0	0	323
2016 r.	2	1	0	0	315
2017 r.	0	0	0	0	308

Na dzień opracowania niniejszego sprawozdania uzyskano od pracodawców informacje o realizacji środków prawnych i tak:

- zrealizowano 47 decyzji nakazowych - co stanowi 79,66% wszystkich wydanych decyzji
- wdrożono do stosowania 2 wnioski profilaktyczne.

Należy jednak zaznaczyć, że na 9 skontrolowanych zakładów tylko jeden nie udzielił informacji o zrealizowaniu 6 środków prawnych (według posiadanej informacji zakład ten został sprzedany innemu przedsiębiorcy) W drugim podmiocie, w którym kontrolę przeprowadzono pod koniec listopada 2018r. i gdzie wydano 8 zarządzeń, 2 zarządzenia już wykonano, a termin realizacji pozostałych jeszcze nie minął.

W tych 2 podmiotach wydano pozostałe 12 decyzje nakazowe, których dotyczy brak realizacji.

Pozostałe 7 podmiotów, gdzie wydano 47 decyzji zrealizowało wszystkie zarządzenia nakazowe. W wyniku przeprowadzonych kontroli wyeliminowano nieprawidłowości oraz osiągnięto poprawę w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dotyczy to też tych zakładów, które były wymienione jako przykłady nieprawidłowości.

Poprawiono zatem warunki pracy dla 231 osób zatrudnionych w tych zakładach.

14. Podsumowanie

W 2018 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 i wzmożony nadzór w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych). 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. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 38 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP Kielce w 2018 r. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 41 osób, w tym 8 osób poniosło śmierć, a 24 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała.

W roku 2018 w stosunku do roku 2017r. nastąpiło zmniejszenie: liczby osób poszkodowanych w wypadkach o 10,9% (2017 – 46, 2018 – 41), liczby wypadków zbiorowych o 40% (2017 – 5, 2018 – 3), liczby osób poszkodowanych w wypadkach zbiorowych o 60% (2017 – 15, 2018 – 6), natomiast w roku 2018 zwiększenie w stosunku do roku 2017, liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 60% (2017 – 5, 2018 – 8), liczby wypadków zgłoszonych i zbadanych o 5,5% (2017 - 36, 2018 – 38), liczby poszkodowanych w wypadkach skutkujących ciężkimi uszkodzeniami ciała o 41,2% (2017 – 17, 2018 – 24).

Pod względem miejsca pracy, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: produkcję przemysłową oraz budownictwo.

Największą grupę poszkodowanych w wypadkach badanych przez inspektorów pracy stanowiły osoby o bardzo krótkim stażu pracy w zakładzie – zatrudnieni nie więcej niż 1 rok stanowili około 48,8% poszkodowanych oraz w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników (29,3%). Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy

pracy były: pochwycenie lub odrzucenie osoby, upadek z wysokości – na niższy poziom.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów; obecność, przebywanie w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych, uruchamiania, zatrzymywania maszyn.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były: amputacje urazowe (utrata części ciała), liczne urazy, złamania kości.

Głównymi przyczynami wypadków przy pracy były czynniki organizacyjne i ludzkie, w dalszej kolejności techniczne.

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali działania związane z bezpieczeństwem w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń.

Były to zakłady, w których dostrzeżono szczególnie duże ryzyko zawodowe, wyrażające się wysokimi przekroczeniami norm czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wysokimi wskaźnikami wypadkowości (częstotliwości i ciężkości).

Ustalono, że w ww. zakładach oceniono i udokumentowano ryzyko zawodowe związane z poszczególnymi zagrożeniami na stanowiskach pracy. Wyznaczono także dopuszczalność ryzyka zawodowego i podjęto działania korygujące lub zapobiegawcze. W przeważającej części dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zawarty był opis stanowisk pracy, opis występujących zagrożeń oraz konieczne do zastosowania środki profilaktyczne (ograniczenie ryzyka). Stwierdzono jednak przypadki, gdzie ocena ta nie zawierała istotnych zapisów, a nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły: nieuwzględnienia w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń: (np. drgań mechanicznych, zagrożenia przy usuwaniu odpadów produkcyjnych) oraz braku aktualizacji oceny ryzyka w związku z: wystąpieniem wypadku przy pracy oraz przeprowadzeniem pomiarów czynników szkodliwych.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy kontrole wykazały, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły: niewłaściwej eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych, braku osłon elementów niebezpiecznych maszyn i urządzeń, braku pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych, braku zapewnienia funkcjonowania służby bhp zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz nierzetelnego sporządzania dokumentacji powypadkowej.

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 wytypowanych zakładach, w których występuje wysoka skala zagrożeń.

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.

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.: wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań; 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; brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej oraz niskie (na granicy opłacalności) stawki za wykonanie poszczególnych prac leśnych.

Przeprowadzono również szereg kontroli w zakładach przemysłowych. Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie: organizacji stanowisk i procesów pracy, przygotowania pracowników do pracy, występowania czynników szkodliwych dla zdrowia, zapewnienia stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej, stanu obiektów i pomieszczeń pracy, stanu maszyn i urządzeń, instalacji elektrycznej, organizacji transportu i magazynowania, wypadkowości, oraz oceny ryzyka zawodowego i organizacji służby bhp.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wskazały, iż najczęściej naruszeń miało charakter formalny (pomiarów czynników szkodliwych, pomiarów instalacji elektrycznej, ocena ryzyka zawodowego). W mniejszym stopniu nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy.

Nieprawidłowości te dotyczyły głównie następujących zagadnień: braku lub nieterminowych pomiarów czynników szkodliwych występujących w procesach technologicznych; braku aktualnego spisu substancji i mieszanin chemicznych niebezpiecznych używanych w zakładzie,

braku opracowanych instrukcji bhp; braku opracowanej oceny ryzyka zawodowego dla pojedynczych stanowisk oraz niepełnej lub niezaktualizowanej oceny dla badanych stanowisk pracy; braku aktualnych badań lekarskich profilaktycznych, braku szkoleń wstępnych i szkoleń okresowych z zakresu bhp; braku dostosowania maszyn do minimalnych wymagań, dotyczących bhp w zakresie użytkowania maszyn i urządzeń; uchybień i nieprawidłowości dotyczących eksploatacji instalacji elektrycznej.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć: nieznajomość ze strony pracodawców obowiązujących przepisów prawa pracy, w tym bhp, oraz poszukiwanie oszczędności, kosztem zagadnień związanych z bezpieczeństwem pracy.

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

W 2018r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktazowo-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 miały 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 11% podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 1604 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.

Różnego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono w 71 % podmiotów. Ujawnione nieprawidłowości nie miały jednak charakteru bezpośredniego zagrożenia życia, lub zdrowia niepełnosprawnych pracowników.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 50% 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 oraz opiece zdrowotnej i społecznej.

W porównaniu do roku 2017 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego nie uległa zmianie. W 2018r. 2 pracodawców zgłosiło wnioski o nadanie im statusu zakładu pracy chronionej – decyzją Wojewody takie statusy otrzymali po uprzednich kontrolach inspektorów pracy.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były przede wszystkim brakiem środków finansowych na czynienie nowych inwestycji 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 2018 r. inspektorzy pracy przeprowadzili szereg kontroli w placówkach handlowych, w tym w placówkach handlowych wielkopowierzchniowych.

Celem przeprowadzonych kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasadności oraz prawidłowości wykonywania pracy zarobkowej w ramach zawartych umów cywilnoprawnych, przestrzegania zakazu pracy w święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy, do najczęściej stwierdzanych

nieprawidłowości w placówkach handlowych należy zaliczyć: zastawianie towarami dróg komunikacyjnych, transportowych i ewakuacyjnych; brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego; brak przeprowadzenia instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp; brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących eksploatowanych w podmiotach maszyn i urządzeń technicznych; brak wymaganych instrukcji bhp w zakresie ręcznych prac transportowych oraz składowania i magazynowania towarów; dopuszczanie pracowników do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich; brak lub niewłaściwe ustalenie rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

Uchybienia dotyczące prawnej ochrony pracy stwierdzano najczęściej w małych placówkach handlowych (nie wielkopowierzchniowych) i były to przypadki: braku obwieszczenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i okresu rozliczeniowego; braku prowadzenia kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej; braku przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy; braku lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy; nieudzielania urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do niego prawo.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak wyraźną poprawę zaobserwowano w placówkach, w których inspektorzy pracy prowadzili wcześniej kontrole.

Większość pracodawców ma świadomość zagrożeń związanych z warunkami pracy i podejmuje działania zmierzające do ich zminimalizowania, a tam gdzie to możliwe, do ich wyeliminowania. Przy odpowiednim wsparciu pracodawców ze strony służb bhp oraz wykorzystaniu pełnej dostępnej wiedzy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób znaczący można poprawić warunki pracy. Wydanie zaleceń pokontrolnych i informacje ze strony pracodawców o ich realizacji pozwalają stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach objętych kontrolą poprawił się.

IV.

PRAWNA OCHRONA PRACY



1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.

W 2018r. przeprowadzono **430** kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Kontrolami objęto wszystkich przedsiębiorców, korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.

W **71** przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (16,51%).

W 2018r. inspektorzy pracy rozpatrzyli **16** skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w **4** przypadkach skargi zostały uznane za zasadne (25%).

Na **430** przeprowadzonych kontroli:

- nie stwierdzono nieprawidłowości w **359** kontrolach (83,49%),
- w **71** kontrolach zakwestionowano prawidłowość stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia:
 - w **35** przypadkach na polecenie inspektora pracy pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie trwania kontroli – potwierdzono zatrudnienie osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (polecenia dotyczyły 100 osób),
 - w **44** przypadkach skierowano wnioski w wystąpieniach (wnioskami objęto 140 osób),

Pracodawcy poinformowali o realizacji 36 wniosków inspektorów pracy, łącznie na rzecz **88** pracowników.

Przeprowadzone w 2018 r. kontrole potwierdziły, że nadal 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.

Podobnie jak w latach ubiegłych, w roku 2018 zaobserwowano, 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 przez pracownika tej samej rodzajowo pracy na podstawie umowy zlecenia, co powodowało obejście przepisów prawa pracy w zakresie czasu pracy (przypadki niezapewniania pracownikom wymaganego odpoczynku dobowego, naruszenia limitu godzin nadliczbowych, itp.) oraz o wynagrodzeniu (zaniżenie należności za pracę w godzinach nadliczbowych poprzez wypłacenie z tytułu umowy zlecenia kwot niższych, niż należałoby wypłacić z tytułu pracy ponadnormatywnej z umowy o pracę),
- 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 lub umowy zlecenie i w takich samych warunkach jak poprzednio na podstawie umowy o pracę u tego samego pracodawcy.

Warto podkreślić, że podobnie jak w roku ubiegłym, 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, podobnie jak obserwowano w latach ubiegłych, następujące:

- niewystarczająca znajomość przepisów regulujących problematykę zatrudnienia pozapracowniczego oraz przekonanie, że w tym zakresie istnieje całkowita swoboda stron co do formy zawierania umów na świadczenie pracy,
- próba zminimalizowania kosztów zatrudnienia z uwagi na wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej,
- wola pracobiorców wykonywania pracy wyłącznie na podstawie umów cywilnoprawnych.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 27 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych zarówno postępowanie mandatowe (wobec 21 osób na łączną kwotę 31.500 zł), jak i kierowano wnioski o ukaranie do sądu (w 1 przypadku). W przypadkach, w których w ocenie inspektorów pracy nie było potrzeby stosowania kar, wobec części pracodawców poprzestano na zastosowaniu środków wychowawczych (5 przypadków).

2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W 2018 roku inspektorzy pracy analizując przedmiotowe zagadnienia skontrolowali 27 pracodawców w 27 zakładach pracy należących do różnych branż, w których wykonywało pracę 1.244 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku 1.163, kobiet - 599, młodocianych - 5.

Kontroli poddano zawarte umowy o pracę na okres próbny oraz na czas określony.

Inspektorzy pracy rozpatrzyli 1 skargę dotyczącą wyłącznie zakresu nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących umów na czas określony i okresów próbnych zawartych w Kodeksie pracy (w brzmieniu obowiązującym od dnia 22 lutego 2016r.) oraz w ustawie z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy -

Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Skarga była zasadna w całości.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 10 kontroli w wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawców na podstawie art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy oraz art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

Pracodawcy w zawiadomieniach kierowanych do Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach jako obiektywne przyczyny leżące po ich stronie błędnie wskazywali m.in. zobowiązanie do zatrudnienia po zakończeniu odbywania stażu przez bezrobotnego w ramach umów z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz zawarcie umowy po organizowanych robotach publicznych i pracach interwencyjnych w związku ze zobowiązaniami wynikającymi z umowy z PUP.

Należy również wskazać, iż pracodawcy zawiadamiali Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach o zawarciu umów o pracę o charakterze sezonowym.

Przeprowadzone kontrole wykazały, iż w kontrolowanych zakładach pracy łamane są przepisy prawa pracy dotyczące zawierania umów terminowych.

W wyniku kontroli Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wydali łącznie 5 poleceń wykonanych w trakcie kontroli oraz 33 wnioski w wystąpieniach. Pracodawcy poinformowali pisemnie o wykonaniu 26 wniosków.

W wyniku przeprowadzonych 27 kontroli stwierdzono, iż dominujące nieprawidłowości w zakresie zawierania umów terminowych dotyczyły:

- zawierania umów o pracę na okres próbny przekraczający 3 miesiące,
- prawidłowości treści umów o pracę zawartych na czas określony,
- zatrudniania pracownika na podstawie więcej niż trzech umów o pracę na czas określony,
- zatrudniania pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony, których łączny czas trwania przekracza 33 miesiące,

- niezamieszczania w umowach o pracę na czas określony informacji wskazanych w art. 29 § 11 Kodeksu pracy,
- prawidłowości treści zawiadomienia Okręgowego Inspektora pracy w Kielcach o zawarciu umowy o pracę na czas określony w trybie art. 251 § 4 Kodeksu pracy,
- niepoinformowania lub nieprawidłowego poinformowania pracowników o warunkach zatrudnienia, w tym o długości okresu wypowiedzenia umów o pracę,
- niepoinformowania poinformowania pracowników o zmianie warunków zatrudnienia, w tym o długości okresu wypowiedzenia umów o pracę.

Pracodawcy jako przyczyny występowania nieprawidłowości wskazywali:

- brak lub niedostateczną znajomość przepisów, zmiany w tym zakresie,
- nadmierną komplikację przepisów przejściowych (art. 14 – 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. zmieniającej Kodeks pracy),
- brak jednoznacznej interpretacji przepisów,
- brak wiedzy służb kadrowych na temat zmian przepisów,
- sprawy osobiste mające wpływ na kierowanie zakładem.

Zgodnie z treścią art. 25¹ Kodeksu pracy obowiązującą od 22 lutego 2016r. okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy - nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Przepisu tego nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony m.in.:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Należy wskazać wątpliwości w przedmiocie określania personaliów pracownika zastępowanego, tj. jasnego określenia kogo faktycznie zastępuje „nowy pracownik” oraz

związaniem pracownika zastępującego warunkami wynikającymi z umowy o pracę i zakresu obowiązków pracownika zastępowanego. Stosowanie zrównanych okresów wypowiedzenia umów zawartych na czas określony z umowami zawartymi na czas nie określony przy zawarciu umowy o pracę w celu zastępstwa pracownika może prowadzić do sytuacji, w której okres wypowiedzenia umowy jest dłuższy niż okres trwania umowy o pracę,

- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym.

Kodeks pracy w treści art. 25¹ nie wskazuje definicji pracy sezonowej i pracy o charakterze tymczasowym. Brak jest również słownika w przedmiocie w/w pojęć,

- w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, jeżeli zawarcie umowy w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Co do zasadności korzystania z art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy należy wskazać, iż taka ocena będzie możliwa po upływie okresów, kiedy na zasadach ogólnych powinna być zawarta umowa o pracę na czas nie określony.

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

Inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **80 kompleksowych kontroli** przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 78 podmiotach zatrudniających łącznie 8.549 osób, w tym 8.147 pracowników.

Kontrole planowane przeprowadzono w 38 podmiotach. Pozostałe 42 kontrole kompleksowe zrealizowano w 40 podmiotach w celu zbadania skarg pracowniczych dotyczących łamania przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach.

Z problematyką wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych 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 i innych świadczeń pracowniczych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, większość działań kontrolnych przeprowadzono u pracodawców zatrudniających do 49 osób (78,9% w kontrolach planowanych, 78,6% w kontrolach skargowych), co wynikało ze specyfiki regionu świętokrzyskiego, gdzie większość działających podmiotów to mikro lub małe firmy. Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branż: przetwórstwo przemysłowe (38%), handel hurtowy i detaliczny (32%), transport i składowanie (13%), budownictwo (13%).

Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy wykazały podobną skalę nieprawidłowości jak rok wcześniej.

W wyniku przeprowadzonych w 2018 r. czynności kontrolnych nieprawidłowości różnego rodzaju stwierdzono u **75** pracodawców, tj. 93,8% skontrolowanych.

Najczęściej stwierdzane naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy to:

- brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia (31,6% kontroli planowanych, 40,5% kontroli skargowych),
- nieokreślanie w aktach prawa wewnętrznego lub obwieszczeniach systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych (w 31% kontroli planowanych, 38,7% kontroli skargowych),
- brak poinformowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy (46,4% kontroli planowanych obejmujących to zagadnienie, 15,4% kontroli skargowych),
- brak rekompensaty z tytułu przekroczenia normy dobowej (17,8% kontroli planowanych, 19% kontroli skargowych),
- zatrudnianie pracowników z naruszeniem granic dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu (17,8% kontroli planowanych, 19% kontroli skargowych),

- brak odpoczynku dobowego (5,2% kontroli planowanych, 22,8% kontroli skargowych),
- brak odpoczynku tygodniowego (6,2% kontroli planowanych, 14,3% kontroli skargowych),
- naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (16,6% kontroli planowanych, 26,3% kontroli skargowych),
- brak zapewnienia co najmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy (40% kontroli planowanych, 35,7% kontroli skargowych).

Podobnie jak w latach poprzednich, analiza przepisów wewnątrzzakładowych dotyczących czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych ujawniła wysoki poziom nieprawidłowości. Uchybienia w tym zakresie ujawniono w 31% kontroli planowanych i 38,7 % skargowych.

Uniemożliwiało to nie tylko właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale także utrudniało prowadzenie kontroli. Wysoki był również stopień nieprawidłowości dotyczących prowadzenia ewidencji czasu pracy (w 31,6% kontroli planowanych, w 40,5% kontroli skargowych), co przekłada się na prawidłowość ustalania wynagrodzenia pracownika i innych świadczeń związanych z pracą.

Karty ewidencji czasu pracy często nie były na bieżąco uzupełniane albo zapisywano w nich wyłącznie dni lub godziny nieobecności pracownika w pracy. Należy w tym miejscu podkreślić, że nowe rozwiązania wprowadzone od 2019 r. dodatkowo zobowiązują pracodawcę do wpisywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez zatrudnionego w danym dniu. Ułatwi to kontrolę czasu pracy w średnich i dużych zakładach. Wątpliwości pozostają co do realizacji tego obowiązku w małych zakładach, w których, jak pokazuje dotychczasowa praktyka, pracodawcy nie wpisywali nawet ogólnej liczby godzin pracy.

Uwagę zwraca także skala nieprzebrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Nieprawidłowości zostały wykazane niemal w blisko co piątej kontroli planowanej i

co czwartej kontroli skargowej (w 16,6% kontroli planowanych, w 26,3% kontroli skargowych).

Kontrolujący wykazali, że 22,2% podmiotów objętych planowanymi kontrolami i 42,1% zakładów kontrolowanych w trybie skargowym nie wywiązało się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej. Niepokojące było przekonanie pracodawców, że wypłacenie wynagrodzenia z dodatkiem wystarczająco rekompensuje niezapewnienie przeciętnego 5-dniowego tygodnia pracy. W ten sposób organizacja pracy (np. brak pełnej obsady pracowników, niedostosowanie rozkładów czasu pracy, przepisów wewnętrznych), a nie szczególne potrzeby zakładu decydowały o poleceniu pracy w dniu wolnym lub w godzinach nadliczbowych.

W wyniku kontroli ustalono, że blisko w co drugim zakładzie (48,6% badanych) część pracowników nie otrzymało w terminie informacji wynikających z art. 129 § 3 Kp o obowiązującym rozkładzie czasu pracy. Należy zwrócić uwagę na brak ustawowych regulacji dotyczących procedury zmian przedstawionego wcześniej rozkładu czasu pracy.

Rozwiązania dotyczące np. „ruchomego rozpoczynania pracy”, wydłużenia okresu rozliczeniowego, przerywanego czasu pracy - były stosowane przez niewielu przedsiębiorców.

W sytuacji nierzetelnego ewidencjonowania godzin pracy dane dotyczące naruszeń w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego i tygodniowego (13,7% kontrolowanych zakładów), wykonywania pracy w tej samej dobie nie w pełni obrazują sytuację w tym zakresie, zwłaszcza w jednostkach budowlanych i handlowych. 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 transportu, gastronomii nie zapewniano raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy.

Skala nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w kontrolach skargowych była wyższa niż w kontrolach planowych. Szczególnie było to widoczne przy badaniu skarg pracowniczych wskazujących na niewypłacenie wynagrodzenia za pracę. W myśl art. 85 Kp wypłata wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.

W czasie prowadzonych kontroli stwierdzono, że **42,5%** skontrolowanych podmiotów naruszyło prawo do wynagrodzenia za pracę wobec **33,9%** ogółu badanych pracowników. Natomiast 40% podmiotów kontrolowanych na skutek wniesionych skarg wypłaciło wynagrodzenie za pracę po terminie. W kontrolach planowanych nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w co dziesiątym zakładzie.

Do najczęściej ujawnianych nieprawidłowości należały naruszenia przepisu art. 151¹§ 1 Kp, nakazującego rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, stosownym dodatkiem (ok. 40% kontroli). W wielu przypadkach nie wypłacano lub zaniżano dodatek z powodu bezzasadnego nieuwzględnienia wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej. W trakcie prowadzonych kontroli najczęściej na podstawie zeznań przesłuchiwanym pracownikom potwierdzono brak rejestrowania pracy w dni wolne od pracy – soboty.

Podobnie często odnotowano nieprawidłowości związane z wypłatą ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (47,4% kontroli planowanych i 31,8% kontroli skargowych).

Zauważono znaczny odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie dodatków za pracę w porze nocnej (ponad 40%). Błędy wynikały przede wszystkim z ustalenia mniej korzystnej stawki - bez uwzględnienia wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę - lub z niewłaściwego ustalenia terminu wypłaty świadczenia (na koniec okresu rozliczeniowego dłuższego niż jeden miesiąc). W niektórych przypadkach stwierdzano

wypłatę należności dopiero przy wynagrodzeniu w następnym miesiącu. W trakcie ponad 20% kontroli ujawniono naruszenie przepisu art. 172 Kp, dotyczącego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy. W dalszym ciągu problem stanowiło niewypłacanie pracownikom ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży robocze (ponad 35% zakładów, w których wystąpił taki obowiązek). Pracodawcy zwykle byli przekonani, że wydanie proszku do prania zwalnia ich z obowiązku zwrotu pozostałych kosztów prania. Przestrzeganie przepisów w zakresie wypłaty należności z tytułu podróży służbowej skontrolowano w związku ze

złożonymi skargami u 16 pracodawców. Nieprawidłowości stwierdzono w 5 zakładach pracy (31,3%) i dotyczyły 57 pracujących (24,2%).

W pozostałych badanych zagadnieniach dotyczących świadczeń pracowniczych, nieprawidłowości faktycznie stwierdzono w pojedynczych przypadkach i odnosiły się one do niewielkiej grupy pracujących. Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych - wg ich rodzajów w 2018 r. przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych	
	2017	2018
Wynagrodzenie za pracę	37,5	10,5
Potrącenia z wynagrodzenia	2,1	0
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	36,8	47,4
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	35,3	22,2%
Dodatkové wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	37,5	46,7
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	9,1	0
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	7,7	6,3
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	16,7	26,3
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	42,3	47,4
Należności z tytułu podróży służbowej	18,8	10
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących zakładu	Nie stwierdzono	33,3
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	8,3	12,5
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	33,3	44,4

W dalszym ciągu przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy

świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym pracodawcy

dopuszczają się szeregu naruszeń. Analizując wyniki kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy należy zauważyć, iż nieprawidłowości stwierdzone przez inspektorów pracy powtarzają się co rok; różne jest natomiast ich nasilenie w zależności od sytuacji gospodarczej i ekonomicznej oraz sytuacji na rynku pracy.

Przy badaniu skarg pracowniczych stwierdzono, że **42,5%** spośród skontrolowanych podmiotów naruszyło prawo do wynagrodzenia za pracę wobec **33,9%** ogółu badanych pracowników. **40%** kontrolowanych wypłaciło wynagrodzenie za pracę po terminie. W kontrolach planowanych nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w co dziesiątym zakładzie. Problem ten wynikał przede wszystkim z trudności finansowych i często braku płynności finansowej. Inspektorzy pracy po kontroli skierowali 27 decyzji płacowych dotyczących wypłacenia wynagrodzenia za pracę 198 osobom kwoty **546.405 zł**, 20 wniosków oraz 3 polecenia wykonane w czasie kontroli. Po interwencji inspektorów pracy w sumie wypłacono zaległe wynagrodzenia za pracę w łącznej kwocie **475.893 zł**.

Przyczyny nieprawidłowości dotyczące naruszeń przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach wskazywane w latach ubiegłych pozostają w dalszym ciągu aktualne. Istotnym problemem oprócz trudności w pozyskaniu wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy była nieznanostwo przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Szczególnie było to zauważalne przy naliczaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i w konsekwencji odpraw emerytalnych lub rentowych. Dotyczyło to nie tylko przedsiębiorców małych firm, którzy ze względu na koszty sami dokonywali rozliczenia czasu pracy, ale również wykwalifikowanych pracowników służb kadrowo-płacowych czy osób prowadzących biura rachunkowe. Prowadząc ewidencje czasu pracy lub naliczając świadczenia korzystano często z programów kadrowo-płacowych bez weryfikacji danych i wyników. Zauważalna była również niewystarczająca liczba pracowników

zajmujących się sprawami kadrowymi i płacowymi.

Brak środków finansowych wskazano jako podstawową przyczynę niewypłacenia lub zaniżenia należności, m.in: wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za czas choroby, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, nagrody jubileuszowej.

Część nieprawidłowości była wynikiem przyjęcia niewłaściwej metody obliczania bądź pomyłki.

W 2018r. w ramach 80 prowadzonych kontroli tematycznych (zarówno planowych, jak i skargowych) ukierunkowanych wyłącznie na egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- **21** nakazów zawierających 53 decyzje nakazujących wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 826.642 zł dla 330 pracowników,
- **301** wnioski dotyczące 4.260 pracowników,
- **23** ustnych poleceń, na podstawie których w trakcie kontroli wypłacono z różnego rodzaju tytułów 250 pracownikom łącznie 299.008 zł.

W wyniku skierowanych przez inspektorów pracy decyzji, wystąpień i poleceń, wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego na rzecz 845 pracowników łączną kwotę **967.823 zł** wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

W 2018r. inspektorzy pracy w związku z ujawnieniem 96 wykroczeń dotyczących tego tematu:

- skierowali do sądu 3 wnioski o ukaranie sprawców wykroczeń,
- ukarali grzywną w drodze mandatu karnego 37 sprawców wykroczeń na łączną kwotę 51.900 zł,
- wobec 4 sprawców zastosowali środki oddziaływania wychowawczego.

Z uwagi na ciągle niezadowalającą ocenę stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniach i innych świadczeniach kontrole ww. zagadnień powinny być kontynuowane, szczególnie w branżach o znacznym nasileniu nieprawidłowości.

Zasadne jest dalsze prowadzenie poradnictwa oraz działań popularyzujących przepisy o czasie pracy i wynagrodzeniach, które w praktyce budzą wiele wątpliwości.

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 2017 – 2018”, jak i wybrane zagadnienia dot. 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.

Powyższe 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 15 kontroli w przedmiotowym zakresie. Przeprowadzono 13 kontroli w zakładach małych i średnich zatrudniających do 49 pracowników i 2 kontrole w zakładach zatrudniających do 250 pracowników.

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

- krajowy transport drogowy rzeczy - 4 kontrole (26,6%),

- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 11 kontroli (73,4%).

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 20 pojazdów z tachografem analogowym i 391 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę 102 kierowców na ogólną liczbę 16 058 dni pracy, w tym:

- 2 065 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy,
- 13 993 dni pracy kierowców w międzynarodowym zarobkowym przewozie rzeczy.

Ujawnione w czasie kontroli nieprawidłowości dotyczyły m.in.:

- nie okazania do kontroli 17 wykresówek. Dotyczyło to 5 badanych zakładów (33,3%),
- nieprawidłowej ewidencji czasu pracy. Dotyczyło to 33 kontrolowanych kierowców (32,4%),
- nieprzestrzegania obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o zatrudnieniu lub niezatrudnieniu u innego pracodawcy. Dotyczyło to 42 kierowców (41,2% kierowców objętych kontrolą),
- nieprawidłowości związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej stwierdzono w stosunku do 23 kierowców (22,5%) i dotyczyły 81 dni pracy,
- brak zapewnienia 33 kierowcom (32,4%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 64 dni pracy,
- przypadków niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Dotyczyło to 28 kierowców (27,5%),
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 9 kierowców (8,8%).

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 opisanego analogowych wykresów 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 najwięcej 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.

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

- **34** decyzje dotyczące uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano 25 decyzji, tj. 74% wydanych,
- **1** decyzję płacową dotyczącą wypłacenia 1 pracownikowi wynagrodzenia za pracę na kwotę 3 800 zł, która nie została wykonana. W tej sprawie został skierowany wniosek do Prokuratury Rejonowej w Kielcach,
- **107** 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 72 wnioski, tj. 67% wydanych,
- **4** polecenia dotyczące m.in. wypłaty pracownikom innych świadczeń

pracowniczych na kwotę 3 843 zł (zrealizowano wszystkie 4, tj. 100%).

Realizacja decyzji, wniosków pokontrolnych i poleceń spowodowała wypłacenie dla **172** pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę **50 643,63** zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali **14** decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę **42 900** zł, przy czym:

- w 8 przypadkach (57,1%) pracodawcy dokonali wpłaty kary pieniężnej w całości w kwocie – 14 150 zł,
- w 3 przypadkach pracodawcy wystąpili o rozłożenie na raty spłaty należności wynikającej z decyzji,
- w 1 przypadku należność w kwocie 1 950 zł została wyegzekwowana przez urząd skarbowy,
- w pozostałych 2 przypadkach decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej kwocie 11 400 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 5 900 zł, a wobec 1 pracodawcy zastosowali środek wychowawczy.

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. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych

W 2018r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **420 kontroli** dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę osobom wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług. Skontrolowano **409 przedsiębiorców** i pracodawców. Łącznie

poddano analizie **2.059 umów** zlecenia i innych umów o świadczenie usług.

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

- handlu hurtowego i detalicznego – 104 kontrole,
- przetwórstwa przemysłowego – 77 kontroli,
- budownictwa – 51 kontroli,
- opieki zdrowotnej i społecznej – 37 kontroli,
- zakwaterowania i gastronomii – 35 kontroli,
- administracji publicznej – 25 kontroli,
- transportu ludzi i towarów oraz składowania towarów – 16 kontroli,
- usług administrowania – 16 kontroli,
- pozostałej działalności usługowej – 11 kontroli,
- działalności profesjonalnej (prawnicza, księgową, naukowa techniczna) – 12 kontroli,
- kultury, rozrywki i rekreacji – 8 kontroli,
- edukacji – 7 kontroli,
- obsługi rynku nieruchomości – 10 kontroli,
- dostawy wody i ścieków – 4 kontrole,
- informacji i komunikacji – 3 kontrole,
- górnictwa i wydobywania – 2 kontrole,
- rolnictwa i łowiectwa – 1 kontrola,
- ubezpieczeń i finansów – 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 w związku z niewypłacaniem minimalnej stawki godzinowej – 26 kontroli.

Z analizy zebranych danych wynika, że dość duża liczba kontroli zakończyła się stwierdzeniem braku uchybień w zakresie naliczania i wypłacania stawki minimalnego wynagrodzenia dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub innych umów

o świadczenie usług. Na łączną sumę **420** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy w 291 przypadkach nie stwierdzili występowania naruszeń przedmiotowych przepisów. Do pozostałych **129** podmiotów inspektorzy pracy skierowali odpowiednio **157** wniosków i **17** poleceń. Widać zatem, że skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie naliczania i wypłacania świadczeń osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług nie była duża, analizując bowiem treść poszczególnych środków prawnych – zarówno poleceń, jak i wniosków w wystąpieniach – daje się zauważyć, że większość z nich dotyczyła tylko kwestii formalnych, jak poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie. Natomiast środki prawne *stricte* obligujące przedsiębiorców do zapłaty wynagrodzenia minimalnego lub jego wyrównania stanowiły na terenie województwa świętokrzyskiego tylko czwartą część wszystkich poleceń i wniosków skierowanych w ramach analizy zatrudniania pracujących na podstawie umów zlecenia. Był to co prawda dość duży wzrost procentowy w porównaniu z ubiegłym rokiem – 26,8% w 2018 roku w zestawieniu z 9,5% w 2017 roku – jednak porównanie bezwzględnej liczby środków prawnych skierowanych w tej materii w trakcie i po kontroli wskazuje, że liczba interwencji inspektora pracy dotycząca *stricte* naliczania i wypłacania wynagrodzenia w stawce minimalnej nie wzrosła aż tak znacznie - w 2018 roku skierowano **33 wnioski** w wystąpieniach i **13 poleceń**, w roku 2017 - 20 wniosków i 9 poleceń. O prawie połowę natomiast zwiększyła się liczba pracowników pokrzywdzonych działaniami nieuczciwych przedsiębiorców - zaniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle wypłaty wynagrodzenia dotyczyły w sumie **120 pracujących na 2.059 zbadanych umów** (4,9%), podczas gdy w 2017 współczynnik ten wynosił 2,4% (72 pracujących na 2980 zbadanych umów).

Duży wzrost ujawnionych nieprawidłowości w ujęciu procentowym jest niewątpliwie związany ze zmianą polityki przeprowadzania kontroli, zmierzającą do przesunięcia ciężaru czynności z badania aspektów formalnych umów na szersze sprawdzanie samego faktu wypłacania świadczeń w odpowiedniej wysokości. Urząd zrezygnował również z kontroli podmiotów, które zawierały pojedyncze umowy zlecenia z wysoko kwalifikowanymi pracującymi (radcy prawni, stomatolodzy, lekarze, obsługa BHP). Natomiast wzrost liczby wydanych środków prawnych oraz ujawnionych poszkodowanych pracujących związany był z coraz częstszymi kontrolami pracy cudzoziemców, wobec których przedsiębiorcy stosowali niedozwolone praktyki potrącania minimalnego wynagrodzenia, mające na celu ominięcie przepisów ustaw.

Pozytywnym efektem kontroli w roku 2018 jest duża część wykonanych skierowanych do przedsiębiorców środków prawnych dotyczących *stricte* wypłaty zaniżonych świadczeń. Według danych z protokołów kontroli **niewypłacone należności wyniosły sumarycznie 163.190,- zł brutto** – inspektorzy pracy natomiast trakcie kontroli i po ich zakończeniu **wyegzekwowali łącznie kwotę 153.586,97 zł brutto**. Wartość świadczeń, których nie udało się „odzyskać” dla pracujących szacować można na około 10.000,- zł brutto (19.000 - w roku 2017).

Analizując wykonanie wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy można stwierdzić, że na dzień 31 grudnia 2018 znaczna ich część została zrealizowana zgodnie z treścią danego wniosku – na 157 wydanych wniosków wykonano 122. Zrealizowane wnioski dotyczyły łącznie 227 zleceniobiorców. Z łącznej kwoty 101.045,80 zł brutto jaka wynikała ze skierowanych wystąpień, przedsiębiorcy wypłacili 90.831,97 zł.

Z danych na 31 grudnia 2018r. wynika również, że wszystkie 17 poleceń wydanych w trakcie kontroli w związku z analizą wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę na

podstawie umów zlecenia zostały wykonane w trakcie trwania czynności kontrolnych. W efekcie 57 pracującym wypłacono łącznie 62.755 zł.

Zważyć tu jednak należy, że część wniosków dotycząca niewyegzekwowanych świadczeń miała charakter sporny i w takim przypadku niestety pracujący byli zmuszeni wytoczyć postępowanie przed cywilnymi sądami powszechnymi o zapłatę wynagrodzenia z tytułu świadczenia usług. Wynagrodzenie minimalne, o którym mowa w art.8a ustawy w indywidualnych przypadkach - o ile nie ma to charakteru systemowego obejścia przepisów art. 8a ustawy - nadal jest wynagrodzeniem z cywilnego kontraktu, nie podlega zatem tak daleko idącej ochronie jak wynagrodzenie za pracę.

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy zlecenia inspektorzy pracy sformułowali łącznie 16 zarzutów karnoadministracyjnych. Na 8 przedsiębiorców nałożono kary grzywny w formie mandatu karnego na łączną kwotę 10.400 zł (suma łączna właściwa dla wszystkich wykroczeń w danej kontroli). W stosunku do 2 osób skierowano do Sądów Rejonowych wnioski o ukaranie, między innymi za wykroczenie z art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę; obecnie obie sprawy zakończyły się wyrokami nakazowymi – obwinionych uznano za winnych i wymierzono im kary grzywny w łącznej kwocie 5.500 zł. Najczęściej spotykanym wyjaśnieniem istniejących nieprawidłowości są według przedsiębiorców:

- brak wiedzy, szczególnie w zakresie informacji o dodatkowych obowiązkach stron umów i wymaganych przepisami elementach formalnych umów zlecenia, brak rozeznania co do szczegółów prowadzenia ewidencji godzin pracy zleceniobiorców,
- brak możliwości renegotjowania kontraktów, w ramach których pracowali zleceniobiorcy w zakresie stawki za

„roboczo godzinę” (sporadyczne przypadki),

- konieczność ograniczania kosztów działalności poprzez przerzucenie niektórych kosztów na zleceniobiorców – koszty zakwaterowania, odzież robocza itp. (sporadyczne przypadki),
- próba dyscyplinowania pracujących systemem kar umownych (jednostkowe przypadki).

Zdaniem inspektorów pracy za realnie i powszechnie występującą przyczynę uchybień – zwłaszcza tych dotyczących treści umów i dokumentacji – uznać należy brak należytej staranności przedsiębiorców w zakresie: wymogów formalnoprawnych dla umów zlecenia, zasad potwierdzania ilości przepracowanych przez zleceniobiorców godzin, obowiązku wypłacania wynagrodzenia w sposób „miesięczny”. Przedsiębiorcy, a nierzadko i działające w ich imieniu biura rachunkowe, „ściągają” z darmowych portali wzory i szablony umów, które jednak nie odpowiadają wymogom formalnym. Kampania medialna jaka dotyczyła wejściu nowych przepisów w życie koncentrowała się na zapewnieniu stawki 13,70 złotych na godzinę, nie zaś na formalnoprawnych aspektach umów i rozliczenia czasu świadczenia usługi.

Incydentalnie inspektorzy pracy wskazują na celowe działanie firm próbujących obejść przepisy o stawkach minimalnych za pracę na podstawie umowy zlecenia – bądź w celu „zaoszczędzenia” na pracujących, bądź też w celu ukrycia dochodów pracującego, zmierzającego do zachowania świadczeń z opieki społecznej czy programu 500+.

Generalnie jednak poza niezbyt licznymi wyjątkami i sprawami spornymi przedsiębiorcy są świadomi obowiązków, jakie nakłada na nich ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę na podstawie umowy zlecenia i starają się przestrzegać norm prawnych wynikających z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

6. Kontrole prawidłowości zawierania umów o pracę u wykonawców

lub podwykonawców zamówień publicznych na usługi lub roboty budowlane

W 2018 roku inspektorzy pracy badając przedmiotowe zagadnienie przeprowadzili 10 kontroli w 10 zakładach pracy należących do różnych branż, zatrudniających w sumie 158 osób, w tym 152 pracowników – 139 mężczyzn i 13 kobiet.

Przy realizacji omawianego zagadnienia skontrolowano przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie (wg PKD):

- budownictwa – 7 kontroli,
- działalności profesjonalnej – 2 kontrole,
- handlu hurtowego i detalicznego – 1 kontrola.

Powyższy dobór zakładów, w których przeprowadzono kontrole wiązał się przede wszystkim ze sposobami, w jaki pozyskiwano informacje o zawarciu przez zamawiających warunku zatrudnienia osób realizujących zamówienia publiczne na podstawie stosunku pracy. W przypadku wszystkich 10 skontrolowanych podmiotów informację o zawarciu przez zamawiającego powyższego warunku uzyskano już po rozpoczęciu kontroli prowadzonych w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu robót budowlanych. Nie prowadzono natomiast kontroli w następstwie skarg dotyczących nierealizowania przez wykonawcę (podwykonawcę) obowiązku zatrudnienia osób realizujących zamówienie publiczne na podstawie stosunku pracy, jak również w następstwie wniosków w tej sprawie pochodzących od zamawiających.

W przypadku trzech skontrolowanych podmiotów stwierdzono, że pomimo zawarcia przez zamawiających warunku zatrudnienia osób realizujących zamówienia publiczne na podstawie stosunku pracy, osoby te zatrudnione były na podstawie umów prawa cywilnego. W dwóch przypadkach – wobec ustalenia, że praca tych osób odbywała się w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, na polecenie inspektora pracy potwierdzono zatrudnienie na podstawie

stosunku pracy odpowiednio dwóm i jednej osobie. We wszystkich trzech przypadkach, między innymi wobec zawarcia umów cywilnoprawnych w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę, kontrole zakończyły się wszczęciem postępowań wykroczeniowych. W jednym przypadku na osobę odpowiedzialną nałożono w drodze mandatu karnego grzywnę w wysokości 1100 zł, w dwóch przypadkach wobec osób odpowiedzialnych zastosowano ostrzeżenia.

Dokonując porównawczej analizy wyników realizacji przedmiotowego zadania w ujęciu rok do roku można zauważyć, że pomimo mniejszej niż w ubiegłym roku liczby przeprowadzonych kontroli zwiększeniu uległa liczba podmiotów, u których stwierdzono nieprawidłowości w omawianym w sprawozdaniu zakresie. Powyższe uzasadnia zatem kontynuację realizacji zadania w kolejnych latach jako jednego ze skutecznych narzędzi eliminacji istniejących patologii, zarówno rynku pracy - w zakresie zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego w warunkach określonych w regulacji art. 22 Kodeksu pracy - jak i rynku zamówień publicznych. Niewątpliwie korzystna i pożądana nowelizacja ustawy z dnia 29 stycznia 2004r. - Prawo zamówień publicznych, polegająca na dodaniu do ustawy regulacji art. 29 ust. 3a i art. 36 ust. 2 pkt 8a, rodzić może jednak określone problemy natury praktycznej dotyczące prawidłowości ocen dokonywanych przez zamawiających co do charakteru poszczególnych czynności wykonywanych w ramach realizacji zamówienia publicznego, a w konsekwencji określania w opisach przedmiotu zamówień wymagań odnośnie podstawy prawnej zatrudnienia osób wykonujących te czynności. Odmiernym zagadnieniem pozostaje ocena skuteczności i dostępności dla zamawiających wynikających ze znowelizowanych przepisów narzędzi służących kontroli realizacji przez wykonawców nałożonych na nich obowiązków. Zauważyć należy, że do realizacji omawianego zadania podlegały zaliczeniu jedynie kontrole

tych wykonawców i podwykonawców, co do których zamawiający poczynił zastrzeżenie, o którym mowa w art. 29 ust. 3a ustawy Prawo zamówień publicznych. Pozwala to stwierdzić, że realizacja przedmiotowego zadania winna być tylko jednym z wielu w kompleksie działań podejmowanych na rzecz zapewnienia przestrzegania przepisów zarówno prawa pracy, jak i prawa zamówień publicznych. Szczególnie skutecznymi okazują się wspólne kontrole inspektorów pracy prowadzone w ramach realizacji przedmiotowego zadania wraz z kontrolami prowadzonymi w zakresie przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w budownictwie.

7. Kontrole przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego.

W 2018r. przeprowadzono 40 kontroli dotyczących przedmiotowej. Pracodawcy zatrudniali ogółem 2.234 pracowników, w tym 1.478 kobiet. Kontrole miały miejsce w następujących jednostkach samorządu terytorialnego:

- urzędy miasta – 2
- urzędy miasta i gminy – 11
- starostwa powiatowe – 4
- urzędy gminy – 23

Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- brak udzielenia urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do niego prawo – stwierdzono w 37 kontrolowanych jednostkach,
- brak udzielania urlopu wypoczynkowego - nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego. Naruszenie dotyczyło 30 kontrolowanych jednostek i objęło 75 pracowników. Stwierdzone zaległości urlopowe dotyczyły urlopów wypoczynkowych przysługujących za rok 2015 i 2016, a ogólna liczba dni niewykorzystanego

urlopu wypoczynkowego wynosiła 1.343 dni. Z ogólnej liczby 75 pracowników 20 pełniło funkcje z wyboru w tym: 11 wójtów gmin, 6 burmistrzów, 1 z-cy burmistrza, 1 starosta i 1 wicestarosta (łącznie 18 jednostek samorządu terytorialnego). Liczba dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego przysługującego za rok 2015 i 2016 przez pracowników pełniących funkcje z wyboru wynosiła ogółem 356 dni.

- błędne ustalenie wymiar kolejnego urlopu wypoczynkowego stwierdzono w przypadku 2 pracodawców (3 pracowników),
- nieprawidłowe planowanie urlopów wypoczynkowych stwierdzono w 4 kontrolowanych jednostkach.
- Nieprawidłowe dzielenie urlopu wypoczynkowego na części stwierdzono w 17 kontrolowanych jednostkach - dotyczyło 223 pracowników. Żadna z części wypoczynku nie trwała przynajmniej 14 dni kalendarzowych wypoczynkowego

Jako przykład rażącego naruszenia przepisów o urlopach wypoczynkowych można wskazać sytuację z jednej z gmin, w której stwierdzono, że:

- Burmistrz posiadał niewykorzystany urlop wypoczynkowy z roku 2015 w liczbie 4 dni oraz z roku 2016 w liczbie 26 dni (ogółem 30 dni).
- 13 pracowników posiadało niewykorzystany urlop wypoczynkowy z roku 2015 i 2016 na łączną liczbę 446 dni.
- dla 29 pracowników podzielono urlop wypoczynkowy na części w ten sposób, że żadna z części wypoczynku nie obejmowała, co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych wypoczynku.

W wyniku przeprowadzonych kontroli z zakresu przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych do jednostek samorządu terytorialnego skierowano ogółem 109 wniosków oraz wydano 6 poleceń zrealizowanych w trakcie kontroli.

W związku ze stwierdzeniem popełnienia przez 27 osób wykroczeń polegających na nie udzieleniu urlopów wypoczynkowych, inspektorzy pracy nałożyli na 4 osoby w trybie postępowania mandatowego grzywnę w łącznej wysokości 4.500 zł, a w stosunku do 23 osób zastosowano środki wychowawcze.

Na podstawie otrzymanych od pracodawców pisemnych informacji, ustalono fakt realizacji 91 spośród 109 wniosków dotyczących problematyki przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego (tj. 83 %). Udzielono m.in.: 11 pracownikom pełniącym funkcje z wyboru zaległych urlopów wypoczynkowych z roku 2015 lub 2016 na łączną liczbę 168 dni, a w przypadku 4 pracowników zaplanowano wykorzystanie zaległych urlopów wypoczynkowych lub podjęcie działań organizacyjnych w celu ich udzielenia.

8. Podsumowanie

W 2018r. przeprowadzono **431** kontroli **w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy**. Kontrolami objęto wszystkich przedsiębiorców korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy. W **68** przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (15,77%).

Jednak część osób, wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką zmianą, a w związku z tym albo się na nią nie godzili, albo w skrajnych przypadkach rezygnowali 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. Zatrudnienie pozapracownicze jest traktowane przez pracodawców jako właściwe rozwiązanie dla redukcji wysokich kosztów pracy. Działania inspektorów pracy realizujących przedmiotowe kontrole pozwoliły osiągnąć już w trakcie tych 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 2018r. dotyczące wynagrodzenia za pracę były połączone z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia stwierdzono w 31,6% kontroli planowanych i w 40,5% kontroli skargowych. 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 dotyczących np. wynagrodzenia i ekwiwalentów przy zmiennych składnikach wynagradzania, terminów wypłaty z tytułu podróży służbowej, zasad waloryzowania ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej.

Inspektorzy pracy w 2018r. prowadzili 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 2017 – 2018”, 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.

W 2018r inspektorzy kontynuowali kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265). Analizując tę problematykę w **420** kontrolach inspektorzy pracy w 129 przypadkach stwierdzili występowania naruszeń przedmiotowych przepisów i skierowali odpowiednio **157** wniosków i **17** poleceń. Większość środków prawnych dotyczyła kwestii formalnych, jak poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie. Natomiast środki prawne *stricto* obligujące przedsiębiorców do zapłaty wynagrodzenia minimalnego lub jego wyrównania stanowiły na terenie województwa świętokrzyskiego czwartą

część wszystkich poleceń i wniosków skierowanych w ramach analizy zatrudniania pracujących na podstawie umów zlecenia.

Wyraźnie zwiększyła się natomiast liczba pracowników pokrzywdzonych działaniami nieuczciwych przedsiębiorców - zaniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle wypłaty wynagrodzenia dotyczyło w sumie **120 pracujących na 2.059 zbadanych umów** (4,9%), podczas gdy w roku 2017 współczynnik ten wynosił 2,4% (72 pracujących na 2.980 zbadanych umów).

Duży wzrost ujawnionych nieprawidłowości w ujęciu procentowym jest niewątpliwie związany ze zmianą polityki przeprowadzania kontroli zmierzającą do przesunięcia ciężaru czynności z badania aspektów formalnych umów na szersze sprawdzanie samego faktu wypłacania świadczeń w odpowiedniej wysokości. W 2018r. inspektorzy częściej kontrolowali pracę cudzoziemców, wobec których przedsiębiorcy stosowali niedozwolone praktyki potrącania minimalnego wynagrodzenia, mające na celu omińnięcie przepisów ustawy.

Wśród prowadzonych w 2018r. kontroli bardzo istotny okazał się temat przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych w jednostkach samorządu terytorialnego, który wykazał szereg nieprawidłowości w wykorzystywaniu urlopów wypoczynkowych przez osoby pełniące funkcję z wyboru. Umożliwiło to znaczne zmniejszenie ilości dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, za które jednostki samorządu terytorialnego musiałyby wypłacić ekwiwalent dla osób, które przestały pełnić funkcję po ostatnich wyborach samorządowych.

V.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



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

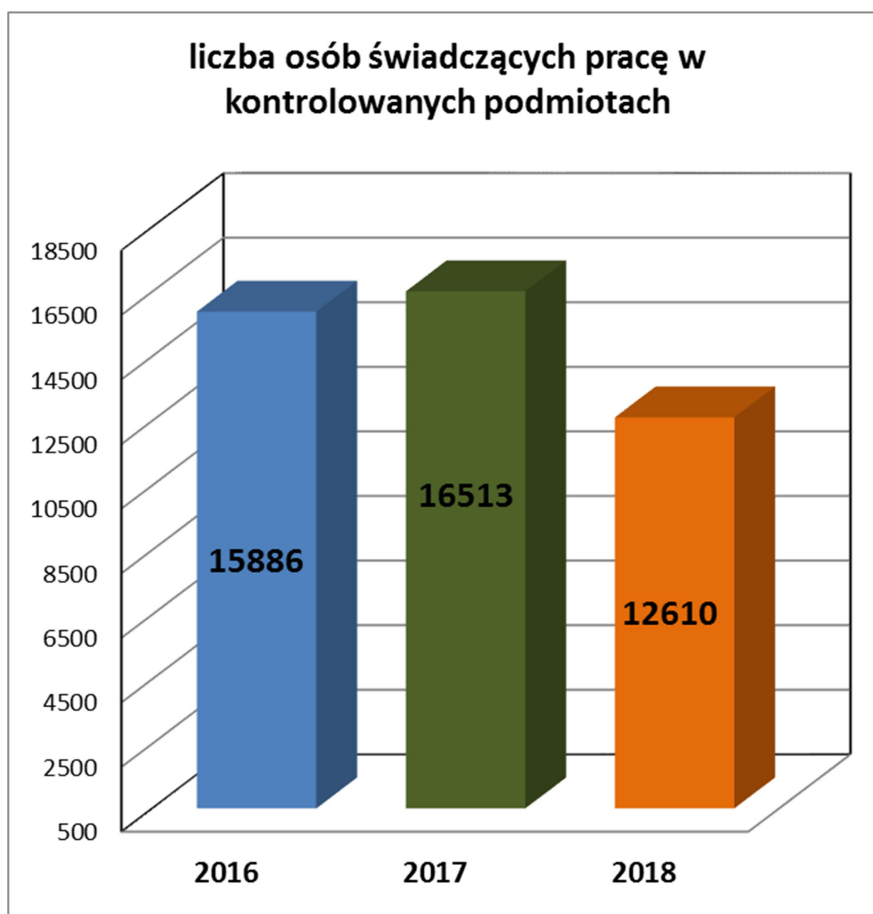
W okresie od 01.01.2018r. do 31.12.2018r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach realizując temat „Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 903 kontrole. Kontrolami tymi objęto 883 podmioty.

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,
- zgłoszeniem do ubezpieczenia społecznego,
- dyskryminacją przy zatrudnianiu.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 12.610 osób (w tym 10.234 na podstawie stosunku pracy).

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym ponad 76% ogółu skontrolowanych podmiotów zatrudniało do 9 osób. Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły 19%

ogółu skontrolowanych. Powyższa struktura wynika z faktu, że do naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia dochodziło głównie w małych podmiotach. Taką zależność

odnotowuje się w województwie świętokrzyskim od wielu lat.

W 2018r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel – 38%, przetwórstwo przemysłowe – 19 oraz budownictwo – 13%.

W roku sprawozdawczym nastąpił spadek ilości przeprowadzonych kontroli o 10%. Był on wynikiem rozpatrywaniu dużej ilości spraw o bardzo złożonym charakterze - wymagającym kontroli w dwuosobowym składzie.

Zaobserwowano natomiast wzrost ilości stwierdzonych przypadków wykonywania pracy bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę.

Nielegalne zatrudnienie dotyczyło 722 osób w tym:

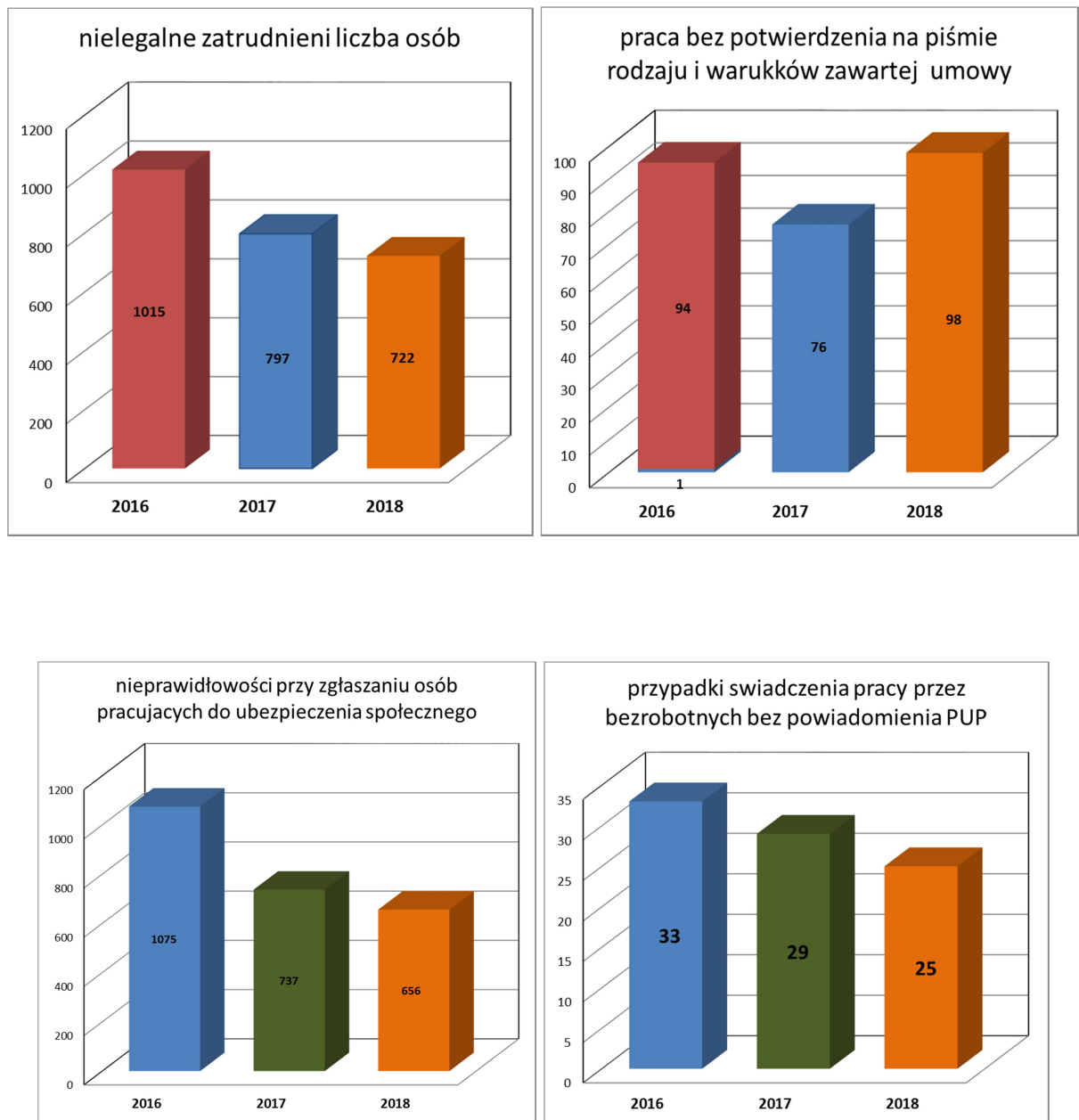
- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem

umowy o pracę – stwierdzono wobec 98 osób,

- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – w stosunku do 656 osób,
- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – w 25 przypadkach.

W 2018r. utrzymała się tendencja spadkowa w zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że obowiązku powiadomienia PUP nie dopełniło 25 osób (w 2017r. – 29 osób, w 2016 r. – 33 osoby).

Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)



W ocenie inspektorów pracy przyczyny nielegalnego zatrudnienia nie uległy zmianie i były 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, aby zmniejszyć koszty pracy – zatrudnianie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy i tym samym nie odprowadzanie 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.

Coraz więcej pracodawców zaczyna korzystać z metod utrudniających skuteczność kontroli inspektora pracy – informują o braku dostępu do dokumentów w dniu rozpoczęcia kontroli, przygotowują je następnie i w późniejszym czasie przedkładają żądane dokumenty takie jak np. umowy o pracę czy umowy zlecenia.

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. Istotną jest też chęć zminimalizowania, według przedsiębiorców, biurokracji oraz możliwość unikania odpowiedzialności za nierespektowanie przepisów prawa pracy.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 792 wnioski w wystąpieniach dotyczące nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone: skierowaniem do sądu 40 wniosków o ukaranie, nałożeniem 24 mandatów na łączną kwotę 29.700zł grzywny oraz wydaniem 30 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 10 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występowały niezależnie od wielkości zakładu. Kwota nieopłaconych łącznie składek na fundusz pracy w kontrolowanych zakładach w okresie sprawozdawczym wyniosła 132.103,52zł. i dotyczyła ogółem 1.453 osób.

2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców

W odniesieniu do lat 2016-2018 w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. Powyższy wzrost miał wpływ na zwiększoną liczbę kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W roku 2018r. przeprowadzono 145 kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (o 20% więcej niż w 2017r. i o 115% więcej niż w 2016 r.).

Ogółem skontrolowano 139 podmiotów, w których wykonywało pracę 718 cudzoziemców z 20 państw, w tym 699 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 90% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 41%, handel hurtowy i detaliczny – 18%, budownictwo – 13%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 8% oraz transport i składowanie – 6%.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących naruszenia prawa polegające na:

- braku posiadania wymaganego zezwolenia na pracę – dotyczyło 42 cudzoziemców,
- braku zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – dotyczyło 127 cudzoziemców,
- wykonywaniu pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę – dotyczyło 55 cudzoziemców,
- nie posiadaniu podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy – dotyczyło 1 cudzoziemca,
- braku lub nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego,
- braku lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy,

- nie poinformowaniu Wojewody, który wydał zezwolenie na pracę o rozpoczęciu pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- braku przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp,
- braku przeprowadzenia badań lekarskich.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 225 cudzoziemcom z państw trzecich (w 2017r. odnotowano 197 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców, a w 2016r. - 22).

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 4 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 186 osób. W dalszej kolejności kontrole ujawniły nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli Pakistanu (1 osoba), Tajlandii (1 osoba), Uzbekistanu (1 osoba).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2018r. w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 35%, budownictwo – 20%, handel hurtowy i detaliczny – 20%, – 25% wszystkich ujawnionych przypadków.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2018r. inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach – 45% wykazanych przypadków oraz w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 35%.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców najczęściej stwierdzali brak zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców do których należy zaliczyć:

- skomplikowane i zawile regulacje prawne dotyczące świadczenia pracy przez cudzoziemców (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze) są bardzo

- trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP,
- przewlekłość postępowania administracyjnego z dniem przedsiębiorców jest przyczyną unikania przez nich czasochłonnych formalności legalizujących zatrudnienie cudzoziemców,
- unikanie przez przedsiębiorców zgodnego z prawem zatrudnienia ma służyć poprawie zdolności finansowej oraz maksymalizacji zysków,
- minimalizacja kosztów pracy (pominięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy),
- uzyskanie wymiernych korzyści finansowych przez przedsiębiorców (poprzez brak opłat związanych z zatrudnieniem pracowników: na szkolenia, badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową),
- korzyści finansowe ze stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę (nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne),
- brak ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, np. norm czasu pracy, urlopu wypoczynkowego,
- podejmowanie nielegalnej pracy przez cudzoziemców z uwagi na brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego,
- chęć osiągnięcia przez cudzoziemców maksymalnie najwyższych zarobków w krótkim czasie (praca na umowę o dzieło, przy której brak jest obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne),
- korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie obcokrajowców są większe niż ewentualne kary, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy za tego typu naruszenia przepisów,
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom

w trakcie starania się o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca,

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 20 decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców 89 wniosków pokontrolnych.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 47 wykroczeń. Skierowano 8 wniosków o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów, a także nałożono łącznie kwotę 18.700 zł grzywny w drodze 14 mandatów karnych i w 10 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W wyniku realizacji podjętych przez inspektora pracy działań prawnych:

- skierowano 10 powiadomień o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody,
- w 11 przypadkach o stwierdzonych naruszeniach prawa powiadomiono Placówkę Straży Granicznej w Kielcach.

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 przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych było przedmiotem kontroli inspektorów pracy.

I tak:

kontrole agencji zatrudnienia świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 8 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w podmiotach

świadczących usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy.

Na 8 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 7 kontroli (87,5%),
- po przeprowadzeniu 1 kontroli inspektor pracy skierował 1 wniosek w związku ze stwierdzeniem braku w dokumentach związanych z działalnością agencji pośrednictwa pracy numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Należy jednak wskazać, że ujawniona nieprawidłowość nie stanowiła wykroczenia.

Zalecenie inspektora pracy zostało przyjęte do realizacji przez pracodawcę.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia była niedostateczna znajomości przepisów.

kontrole w agencjach pracy tymczasowej:

W okresie sprawozdawczym w agencjach pracy tymczasowej przeprowadzono 9 kontroli.

Na 9 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 2 kontroli (22,22%),
- po przeprowadzeniu 7 kontroli inspektorzy pracy skierowali łącznie 22 wnioski (wykonano 13) oraz 1 polecenie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości.

Ujawniono 1 przypadek prowadzenia agencji pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu – pracodawca zawarł ze swoim kontrahentem umowę o świadczenie usług, z treści której wynikało, że jego przedsiębiorstwo miało świadczyć usługę na rzecz kontrahenta, a w rzeczywistości pracodawca wypożyczył kontrahentowi swoich pracowników i zleceniobiorców (nadzór nad pracującymi i organizowanie ich pracy należały w pełnym zakresie do podmiotu korzystającego z ich pracy, a nie pracodawcy).

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

- nieprawidłowego wyboru cywilnoprawnej formy zatrudnienia, podczas gdy praca realizowana była w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy;
- niezgłaszania pracowników tymczasowych do ubezpieczenia społecznego;
- braku naliczania i wypłacania wynagrodzenia za pracę tymczasową (w tym również dla zleceniobiorców).

W dwóch przypadkach inspektor pracy przeprowadził postępowania w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika – skierowano wnioski o ukaranie do sądu. W wyniku dokonanych ustaleń inspektor pracy 3 razy kierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa (niezgłoszenia pracowników do ubezpieczenia oraz uporczywego naruszania prawa do prawidłowo naliczonego i terminowo wypłaconego wynagrodzenia za pracę tymczasową).

Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych także należy upatrywać w niedostatecznej znajomości przepisów lub ich niewłaściwej interpretacji, a także nieudolnych próbach minimalizowania kosztów prowadzonej działalności przez przedsiębiorców świadczących usługę pracy tymczasowej.

kontrole pracodawców użytkowników:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 8 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy.

Na 8 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 1 kontroli (12,5%),
- po przeprowadzeniu 7 kontroli inspektorzy pracy wydali 5 decyzji (które zrealizowano) oraz skierowali 16 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (wykonano 12).

Przeprowadzone kontrole wykazały przypadki naruszania przepisów dotyczących

zatrudniania pracowników tymczasowych, w tym:

- naruszanie przepisów o czasie pracy wobec pracowników tymczasowych;
- naruszanie przepisów bhp w tym nieprawidłowości w zakresie dokonanej oceny ryzyka zawodowego oraz błędy w zakresie przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników tymczasowych.

Należy jednak wskazać, że ujawnione nieprawidłowości nie stanowiły rażących naruszeń przepisów.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie organizowania pracy pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników była niedostateczna znajomość przepisów lub ich nieprawidłowa interpretacja.

4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług

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 3 kontrole u 3 pracodawców w związku z wnioskami o informacje skierowanymi do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały rażącego naruszenia przepisów prawa. W 1 przypadku stwierdzono, że pracodawca nie dopełnił obowiązku wypłaty wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym, za część okresu zatrudnienia. Według ustaleń wynikało to z faktu, iż zagraniczny kontrahent pracodawcy zaprzestał regulowania swoich zobowiązań wobec pracodawcy, przez co ten utracił płynność finansową. Do pracodawcy skierowano decyzje nakazujące

natychmiastową wypłatę należności ze stosunku pracy.

W 1 kontroli stwierdzono przypadki naruszania przepisów o czasie pracy pracowników delegowanych – naruszania prawa do odpoczynku, a także nieprawidłowości w rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Ze względu na dokonane ustalenia skierowano do pracodawcy wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

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

5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

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 2 branżach należących do sektora gospodarki: kamieniarstwo oraz budownictwo. Dokonano kontroli 6 pracowników delegowanych na teren działania OIP w Kielcach o narodowościach: 3 – obywatele Włoch, 3 – obywatele Słowacji.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących:

a) naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające na:

- niewyznaczeniu 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 66,6% badanych przypadków,
- niezłożenia 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 66,6 % badanych przypadków,

- nieprzechowywania 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 – 3, co stanowi 50% badanych przypadków,
 - nieprzechowywania 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 – 3, co stanowi 50% z badanych przypadków,
 - nieprzechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: kopii umów o pracę pracowników delegowanych na terytorium RP lub innego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy w języku polskim – 3, co stanowi 50% z badanych przypadków;
- b) naruszenia przepisów prawa w związku z niezapewnieniem pracownikom delegowanym minimalnych warunków zatrudnienia, o których mowa w art. 4 ust. 2 pkt 1, 2, 5 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające na:
- braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy – 6, co stanowi 100% badanych przypadków,
 - braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie wymiaru przysługującego

- urlopu wypoczynkowego – 6, co stanowi 100% badanych przypadków,
- braku szkoleń z zakresu bhp (szkoleń wstępnych) – 6, co stanowi 100% badanych przypadków,
- braku wstępnych badań lekarskich – 6, co stanowi 100% badanych przypadków,
- braku oceny i udokumentowania ryzyka zawodowe dla poszczególnych stanowisk pracy – 6, co stanowi 100% badanych przypadków,
- braku poinformowania o ryzyku zawodowym występującym na zajmowanych stanowiskach pracy oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami – 6, co stanowi 100% z badanych przypadków.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu delegowania pracowników na terytorium RP, do których należy zaliczyć:

- brak wiedzy niektórych osób reprezentujących pracodawcę w zakresie przepisów dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP,
- skomplikowane i zawile regulacje prawne (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze) dotyczące zatrudniania cudzoziemców są bardzo trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP),
- minimalizacja kosztów pracy (poprzez brak poddania szkoleniom w dziedzinie bhp, badaniom lekarskim pracowników),
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie prowadzonej dokumentacji zatrudnieniowej.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy skierował do pracodawców 19 wniosków pokontrolnych, 1 nakaz na piśmie.

W związku z naruszeniem przepisów popełniono 3 wykroczenia przez pracodawców delegujących pracowników do Polski. Przeciwko 1 osobie wszczęto postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za popełnienie których inspektor pracy nałożył 1 mandat karny na kwotę 1.300 zł.

W trakcie prowadzonych kontroli udzielano porad prawnych i informacji w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP:

- w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy: 18,
- w zakresie prawnej ochrony pracy: 21, w tym z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców - 13.

6. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2018r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich pokazały wzrost ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia - wykonywania pracy bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę.

W sferze tej w dalszym ciągu 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 zatrudnianie 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 zleceniodawcami 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.

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 oświadczyli, że pracują pierwszy czy drugi dzień, ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informowali, że dokumentację prowadzi osoba / firma z zewnątrz i nie posiadają dokumentów w biurze. Dokumenty pracownicze przedkładali w późniejszym czasie po ich przygotowaniu, uzupełnieniu i skompletowaniu. Osoby pracujące na czarno nie były chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy.

Konieczne są zatem 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, a także dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy.

W 2018r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2017 - w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. Powyższy wzrost miał wpływ na zwiększoną liczbę kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. W roku 2018 odnotowano znaczny wzrost przypadków powierzenia cudzoziemcom z państw trzecich nielegalnej pracy. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 6 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2018r., analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę.

Specyfiką świętokrzyskiego rynku pracy jest duża liczba cudzoziemców podejmujących pracę na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Wobec tej grupy cudzoziemców ujawniono dużą skalę naruszeń prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców najczęściej stwierdzali brak zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych.

W czasie prowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców zauważalna jest nikła wiedza niektórych pracodawców 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 w zakresie 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 pozakontrolnej, 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 i edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy, a także kampanie informacyjne.

W 2018r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **600** czynności prewencyjnych, które objęły **5 446** podmiotów. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 249 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 1 333 podmiotów,
- 1 oddziaływanie obejmujące 13 podmiotów;
- 136 wizytacji u 161 podmiotów,
- 82 szkoleń zorganizowanych dla 2 501 podmiotów,
- 30 konkursów, w których wzięło udział 997 podmiotów,
- 33 wymiany informacji z 91 podmiotami,
- 54 przygotowania obejmujące 322 podmioty,
- 15 weryfikacji dotyczące 28 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 różnego rodzaju pisma prewencyjne zwracające uwagę na zagrożenia wypadkowe i zawodowe w różnych sferach działalności produkcyjnej i usługowej,
- przekazywano zainteresowanym podmiotom broszury, wydawnictwa i inne publikacje 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 zawodowych w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna

W 2018r. działaniami objęto zakłady z sektorów o PKD: 16.10Z, 16.21Z, 16.22Z, 16.23Z i 16.24Z.

Łącznie w roku sprawozdawczym działaniami informacyjno - promocyjnymi objęto 139 podmiotów. W ramach tych działań przeszkolono przedstawicieli 14 zakładów. Ponadto przeprowadzonych zostało 14 kontroli sprawdzających w związku z przesłaniem do OIP Kielce ankiet specjalistycznych przez pracodawców uczestniczących w szkoleniach, które odbyły się w roku 2017. W przypadku 4 przedsiębiorców inspektorzy pracy dokonując oceny przeprowadzonych działań prewencyjnych stwierdzili, że efekty końcowe spełniają założenia programowe ograniczenia

zagrożeń przy produkcji tartacznej i wyrobów z drewna oraz wyrazili pozytywne opinie w kwestii uhonorowania tych firm zaświadczeniem o ukończeniu tego zadania. W pozostałych 10 przypadkach audyt nie został pozytywnie zaliczony z uwagi na brak usunięcia uchybień w ustalonym terminie, co skutkowało wydaniem przez inspektora pracy stosownych środków prawnych – bez stosowania sankcji karno - administracyjnych.

W 2018r. 33 przedsiębiorców zostało objętych kontrolami specjalistycznymi. Do kontroli tych wybrano zakłady z grupy, która nie podjęła współpracy z OIP, choć była zaproszona do programu prewencyjnego w latach 2016-2017.

Ogółem w roku sprawozdawczym kontrolami audytowymi i specjalistycznymi objęto 47 pracodawców.

W skontrolowanych zakładach pracowało w sumie 299 pracowników realizujących prace w różny sposób związane z technologią obróbki drewna. Zatrudniane osoby narażone były na następujące czynniki szkodliwe dla zdrowia:

- 34 osoby - na hałas o natężeniu przekraczającym NDN oraz 109 - przy emisji o wartościach nieprzekraczających dopuszczalnych normatywów higienicznych,
- 12 osób - na pył o stężeniu przekraczającym NDS oraz 119 - przy emisji o wartościach nieprzekraczających dopuszczalnych normatywów higienicznych,
- 15 osób - na drgania mechaniczne o działaniu miejscowym i/lub ogólnym, pracujące w warunkach bez przekroczeń dopuszczalnych normatywów higienicznych,
- 48 osób - na czynniki chemiczne związane z impregnacją drewna i jego powierzchniowym uszlachetnianiem lakierami czy farbami z zastosowaniem rozpuszczalników i innych substancji/mieszanin niebezpiecznych.

W skontrolowanych zakładach (47 zakłady) miało miejsce łącznie 6

wypadków przy pracy, w tym 2 zostały zakwalifikowane przez zespół powypadkowy jako wypadki ciężkie i 4 jako wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. W grupie 14 zakładów, w których przeprowadzono kontrole sprawdzające w związku z przesłaniem do OIP Kielce ankiet specjalistycznych miało miejsce jeden wypadek o lekkich skutkach, powodujących czasową niezdolność do pracy. Wyżej opisane wypadki zaistniały przy obsłudze maszyn do obróbki drewna, tj.: strugarki czterostronnej, pilarki wielopiłowej, pilarki do cięcia wzdłużnego i traka taśmowego. W następstwie tych wypadków pracownicy doznali amputacji palców lub ich części, przebicia żołądka i dłoni, ran szarpanych ręki i palców oraz tępego urazu gałki ocznej w wyniku uderzenia przez część obrabianego materiału.

Podczas kontroli inspektorzy pracy sprawdzili w sumie 328 maszyn. Stanowiło to ponad 97,33% stanu posiadanego przez pracodawców parku wyposażenia technicznego. Do 152 maszyn (w tym do 125 użytkowanych przez 33 nieaudytowanych przedsiębiorców i 27 użytkowanych przez 10 przedsiębiorców, którzy zakończyli audyt z wynikiem negatywnym) zostały przez inspektorów pracy wniesione uwagi i zastrzeżenia.

Czterej przedsiębiorcy, którzy spełnili założenia programowe w ramach samokontroli i działań korekcyjnych, dostosowali łącznie 35 maszyn do obowiązujących wymagań bhp.

W ramach realizowanego zadania inspektorzy pracy wydali ogółem 696 decyzji oraz skierowali do pracodawców 151 wniosków i 5 poleceń. W związku z odnotowaniem 49 wykroczeń ukarano 11 osób mandatami karnymi kredytowanymi w kwocie grzywien łącznie wynoszącej 13.900 zł. W stosunku do 8 osób zastosowano środek wychowawczy. Nie kierowano do sądu wniosków o ukaranie za popełnione

wykroczenia. Wszystkie stwierdzone wykroczenia wiązały się z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - art. 283 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz z 2018r. poz. 2245).

Ponadto po kontroli 4 zakładów inspektorzy pracy przekazali do UDT O/Kielce informacje o eksploatacji urządzeń poddozorowych bez decyzji dopuszczających do ruchu. Informacje te dotyczyły 5 wózków jezdniowych z napędem silnikowym (podnośnikowych).

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w przypadkach związanych z następującymi obszarami:

- stan techniczny eksploatowanych obrabiarek do drewna (stwarzający bezpośrednie zagrożenia wypadkowe w związku z brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi),
- terminowe i powtarzalne z wymaganą częstotliwością badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej z zachowaniem w trakcie eksploatacji urządzeń i odbiorników prądu elektrycznego właściwych zabezpieczeń przed dotykiem bezpośrednim,
- poprawna i kompleksowa identyfikacja zagrożeń i narażeń na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe występujące w środowisku pracy oraz dobór odpowiednich środków profilaktycznych podczas dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- odpowiednie do rzeczywistego stanu warunków pracy w zakładzie rozpoznawanie i typowanie czynników szkodliwych dla zdrowia celem zapewnienia badań i pomiarów tych czynników (hałasu, zapylenia, wibracji oraz czynników chemicznych), z zachowaniem wymaganej częstotliwości ponawiania takiego działania,
- tworzenie odpowiadających profilowi działalności zakładu informacji i instrukcji bhp normujących zasady bezpiecznej pracy przy obsłudze maszyn, organizacji

stanowisk pracy, prowadzenia procesów technologicznych, transportu wewnątrzzakładowego czy magazynowania i składowania materiałów,

- ustalanie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej przysługujących pracownikom na powierzonych stanowiskach pracy, wyposażanie pracowników w odzież i obuwie robocze.

W mniejszym stopniu miały miejsce uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy związanym ze szkoleniami bhp, profilaktycznymi badaniami lekarskimi czy też uprawnieniami kwalifikacyjnymi.

W ramach realizowanych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad i podejmowali działania o charakterze informacyjno - doradczym. Łącznie udzielono 183 porady techniczne istotne dla poprawnego wdrażania przedsięwzięć ograniczających zagrożenia zawodowe w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych i wyrobów z drewna, 72 porady z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 11 porad z legalności zatrudnienia.

3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program realizowany był w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy.

Celem zadania było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy zatrudniających do 50 pracowników. Program miał również na celu upowszechnienie metody wykorzystania elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia efektywnej prewencji wypadkowej. Założono także nadanie właściwego znaczenia analizie stanu bhp, przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym 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 76 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w maju 2018 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, wzięło udział 26 osób reprezentujących 24 zakłady pracy. W czasie seminarium słuchaczom przedstawiono - między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecny 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 16 pracodawców, a ukończyło go 12 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 14 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 sześciokrotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 349 egzemplarzy wydawnictw traktujących o tematyce programu.

4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie

Celem działań informacyjno - edukacyjnych 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.

Z zaproszeniem do udziału w programach informacyjno - edukacyjnych w pierwszej kolejności zwracano się 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. Zaproszeni mieli podejmować działania profilaktyczne zmierzające do poprawy stanu bezpieczeństwa pracy oraz ograniczenia liczby wypadków w budownictwie.

W roku sprawozdawczym w OIP Kielce działaniami informacyjno - edukacyjnymi objęto 120 podmiotów. Realizacja programu polegała między innymi na prowadzeniu szkoleń dla firm budowlanych, przekazywaniu firmom materiałów edukacyjnych: broszurek, plakatów i list kontrolnych, które są pomocne w czasie dokonywania przez pracodawców oceny warunków pracy na prowadzonych przez nich placach budów oraz informowaniu w mediach o założeniach programu i prowadzonych działaniach.

Przeprowadzono 3 szkolenia dotyczące omawianej problematyki, w których łącznie uczestniczyło 37 pracodawców.

W ramach działań informacyjno-edukacyjnych "Budowa. Stop wypadkom!" odbyło się szkolenie - prelekcja, z udziałem jedenastu przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy). Inspektorzy OIP w Kielcach omówili działania prowadzone na rzecz zapobiegania wypadkom w budownictwie oraz przedstawili statystyki dotyczące

wypadków na terenie województwa świętokrzyskiego.

W związku z trwającą od 14 do 18 maja ub.r. ogólnopolską akcją promującą kulturę bezpiecznej i dobrej organizacji pracy „Tydzień Bezpieczeństwa” na budowach - pod hasłem „Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim!” - na terenie działania Okręgowego Inspektoratu w Kielcach odbyła się prelekcja dot. bezpiecznej pracy p.t. „Budowa drogi ekspresowej S-7 na odcinku granica województwa mazowieckiego / świętokrzyskiego – węzeł drogowo - kolejowy Skarżysko-Kamienna”. Generalny wykonawca zadania inwestycyjnego - Budimex SA - jest jednym z sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W prelekcji uczestniczyło 15 osób oraz 12 przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie).

W dniach od 8 do 10 maja 2018r. w Centrum Targowym w Kielcach odbyły się Międzynarodowe Targi Budownictwa Drogowego „AUTOSTRADA - POLSKA”, podczas których Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował stoisko informacyjne z poradami prawnymi w zakresie prawa pracy, w tym bhp, oraz wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy. Podczas targów Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach współpracował z głównymi organizatorami konkursu dla operatorów maszyn budowlanych, którymi byli: Instytut Mechanizacji Budownictwa i Górnictwa Skalnego i Centrum Targowe w Kielcach. Inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadził szkolenie dla operatorów koparko - ładowarek, którego tematyka dotyczyła wybranych zagadnień z zakresu bhp podczas obsługi sprzętu zmechanizowanego oraz eliminacji zagrożeń wypadkowych podczas wykonywania robót ziemnych.

5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”

a. Pracodawcy różnych branż

Wyniki prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli wskazują, 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 miał na celu ułatwienie właścicielom najmniejszych firm dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp. Pracodawcy przy pomocy przygotowanych przez PIP narzędzi i eksperckiej pomocy pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach identyfikowali występujące w zakładzie nieprawidłowości i zagrożenia, oceniano ich skalę oraz określano sposoby ich likwidacji. Program kończył się przyznaniem Dyplomu PIP.

Celem programu - w 2018r. adresowanego do 80 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.

Zorganizowano dwa szkolenia dotyczące przedmiotowego programu. W szkoleniach uczestniczyło 54 pracodawców, spośród których 13 uzyskało pozytywny wynik audytu końcowego.

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 dotyczące problematyki ochrony pracy.

b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych

Do udziału w programie prewencyjnym zostało zaproszonych 9 zatrudniających do 9 pracowników Zakładów Usług Leśnych, w których nie odnotowano wypadków przy pracy. Zorganizowano dla nich 3 specjalistyczne szkolenia: w Nadleśnictwie Włoszczowa 23 lutego 2018r., w nadleśnictwie Ostrowiec Świętokrzyski 23 marca 2018r. oraz w Nadleśnictwie Jędrzejów 18 października 2018r. Podczas prowadzonych szkoleń wyposażono uczestników w publikację „*Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych*”. Inspektor przeprowadził szkolenie w zakresie posługiwania się listą kontrolną. Przekazano pracodawcom informacje o właściwym przeprowadzeniu samokontroli we własnym zakładzie, a także o możliwości korzystania z pomocy inspektora pracy w przypadku pojawienia się problemów, w ramach przeprowadzanych samokontroli.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 9 zaproszonych pracodawców - właścicieli zakładów usług leśnych.

Prowadzone od 2015r. programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych przyniosły już konkretne efekty polegające m.in. na lepszym usprzętowieniu zakładów, a także na podniesieniu świadomości pracodawców, że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy przynoszą w sumie same korzyści.

6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny

W ramach realizacji programu prewencyjnego „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy” Okręgowy

Inspektorat Pracy przeprowadził cykl szkoleń, w których uczestniczyli pracodawcy, pracownicy oraz społeczni inspektorzy pracy. Zrealizowano trzy szkolenia dla pracowników i pracodawców w siedzibach zakładów pracy: Oddziale Świętokrzyskiego Parku Narodowego w Bodzentynie, w zakładzie SINIAT Sp. z o.o. w Leszczach oraz firmie KH-KIPPER Sp. z o.o. w Kajetanowie. Przedstawione zostały informacje dotyczące problematyki stresu oraz jego psychologicznych i fizjologicznych konsekwencji, a także dane dotyczące wpływu stresu jaki doświadcza jednostka na funkcjonowanie całej firmy. Zaprezentowano przykłady skutecznych rozwiązań w radzeniu sobie z sytuacjami stresogennymi w miejscu pracy. W szkoleniach wzięło udział łącznie 91 osób.

Oprócz powyżej opisanych szkoleń związanych z realizacją harmonogramu centralnego podjęto dodatkowe działania mające na celu popularyzację tematu prewencyjnego. W dniu 29 marca ub.r. w siedzibie regionu NSZZ Solidarność w Kielcach odbyło się seminarium poświęcone problematyce stresu zawodowego oraz tematyce dotyczącej prawa pracownika do wypoczynku. W spotkaniu uczestniczyli społeczni inspektorzy pracy z terenu woj. świętokrzyskiego. W czasie spotkania omówiono problematykę stresu zawodowego, zwracając uwagę na jego etiologię, najczęstsze objawy oraz skutki jakich doświadcza pracownik oraz cała organizacja w wyniku stresogennego środowiska pracy.

W związku z trwającą od 14 do 18 maja ub.r. ogólnopolską akcją promującą kulturę bezpiecznej i dobrej organizacji pracy „Tydzień Bezpieczeństwa” na budowach - pod hasłem „Bezpieczeństwo się opłaca. Wszystkim!”. Odbyła się prelekcja z zakresu bezpiecznej pracy na budowie, w której uczestniczyli przedstawiciele pracodawców wykonujących roboty budowlane. Przedstawiono także prezentację z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki pracy na budowie i związanymi z nią

zdarzeniami, które mogą stanowić źródło stresu. Omówiono problematykę stresu zawodowego w kontekście pośredniej przyczyny wypadków przy pracy, a także przedstawiono sposoby na jego minimalizację w procesie pracy.

W dniu 15 czerwca br. przeprowadzono kolejne szkolenie w ramach realizacji działań na rzecz bezpieczeństwa pracy na budowach. Odbiorcami szkolenia byli pracownicy firm budowlanych. Po szkoleniu odbył się panel dyskusyjny, podczas którego analizowano konkretne sytuacje będące źródłem stresu na budowach i zastanawiano się nad rozwiązaniami mogącymi minimalizować jego skutki. Uczestnicy szkoleń, oprócz treści merytorycznej, zostali poinformowani o celach i założeniach programu oraz zapoznani ze stroną internetową www.streswpracy.pl. Otrzymali także broszury PIP dotyczące stresu zawodowego oraz zjawiska mobbingu.

W celu upowszechnienia tej problematyki w lokalnej prasie zamieszczono informacje o stresie w pracy oraz realizacji przez OIP Kielce programu prewencyjnego służącego jego minimalizacji w zakładach pracy.

Powszechność zjawiska jakim jest stres w miejscu pracy sprawia, że temat ten cieszy się dużą popularnością zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców. Odbiorcy programów i szkoleń zainteresowani są wiedzą nie tylko z zakresu stresu, ale również innych zagrożeń psychospołecznych, takich jak mobbing czy wypalenie zawodowe.

7. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepienie życia 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 2018r. objęto ogółem 2 536 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W ramach programu prewencyjnego „Szczepienie życia! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, w 2018r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 136 wizytacji gospodarstw rolnych i prac polowych,
- 32 szkolenia dla rolników, uczniów szkół rolniczych, gimnazjalnych i podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- 15 konkursów i olimpiad związanych z problematyką bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych,
- 11 spotkań wymiany informacji z partnerami społecznymi.

Ponadto zorganizowano 9 stoisk informacyjno -promocyjnych PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy, które odwiedziło 845 osób. Zainteresowanym udzielono 70 porad technicznych oraz przekazano 2341 wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 136 wizytacji, w czasie których spotkano 161 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W czasie wizytacji dokonano przeglądów stanu

technicznego sprzętu rolniczego, udzielono porad technicznych oraz przekazano ulotki i broszury na temat ochrony i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych, a także stwierdzono szereg niebezpiecznych postępowań ludzi i sytuacji stwarzających zagrożenie wypadkowe.

W 2018r. przeprowadzono 32 szkolenia, w których uczestniczyło 391 rolników i 754 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. W spotkaniach szkoleniowych dla dzieci w czasie wakacji 36 opiekunom przekazano list Głównego Inspektora Pracy o szczególną troskę i bezpieczeństwo dzieci, a także wykaz prac i czynności, których nie należy powierzać dzieciom w gospodarstwach rolnych. Podczas szkoleń z rolnikami wykorzystywano natomiast materiał instruktażowy w formie filmów Państwowej Inspekcji Pracy „Zasady bhp oraz dobre praktyki w rolnictwie”, które w obrazowy sposób ukazują zagadnienia bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. W trakcie szkoleń dla rolników w maju i czerwcu 2018 roku dużym zainteresowaniem cieszyły się spotkania na temat legalności zatrudniania „pomocników rolnika” w gospodarstwach rolnych. Ciekawym przedsięwzięciem było także szkolenie zorganizowane w Zespole Szkół Rolniczych w Chrobrzu dla 11 gospodarstw rolnych przyjmujących uczniów na praktyki zawodowe. W IV kwartale 2018 r. w 2 szkołach rolniczych (ZS CKR w Sichowie, Sandomierzu) przeprowadzone zostały szkolenia w formie seminarium pod hasłem „Otwórz się na bezpieczeństwo w gospodarstwie rolnym”. Seminarium zostały przeprowadzone z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach we współpracy z Oddziałem Regionalnym KRUS i Wydziałem Ruchu Drogowego Komendy Wojewódzkiej Policji w Kielcach. Tematem spotkań były

okoliczności i przyczyny wypadków rolniczych ze szczególnym uwzględnieniem wypadków drogowych w transporcie rolniczym. W dwóch spotkaniach edukacyjnych dla dzieci w czasie wakacji zorganizowano pokazy ratownictwa medycznego przeprowadzone przez Harcerską Grupę Ratownictwa Medycznego z Buska Zdroju.

W 2018r. przeprowadzono 15 konkursów, w których uczestniczyło 396 rolników i 195 uczniów szkół rolniczych, szkół podstawowych i gimnazjalnych, a także 12 podmiotów związanych z organizacją letniego wypoczynku dla dzieci rolników.

W ramach działań edukacyjnych w 2018r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach był organizatorem **13** pokazów dla **385** osób, w tym 4 pokazów ratownictwa przedmedycznego i 9 pokazów środków ochrony indywidualnej do stosowania w gospodarstwach rolnych, pod hasłem „Bezpieczna Gmina”.

Działania prewencyjne na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracy w rolnictwie są dobrze przyjmowane przez rolników i domowników gospodarstw rolnych. Przedsięwzięcia prewencyjne pozwalają na systematyczną edukację oraz motywują do działania na rzecz bezpieczeństwa pracy w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W działaniach OIP wykazuje się dużą troskę o bezpieczeństwo dzieci na wsi w czasie wakacji. Stała edukacja z bhp w szkołach rolniczych pozwala na wspieranie nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zapewniając coraz to nowsze pomoce dydaktyczne (filmy na DVD) i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

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. W szkołach, które przystąpiły do programu przeprowadzono spotkania informacyjno – szkoleniowe dla nauczycieli, którzy korzystając z materiałów edukacyjnych przekazanych przez OIP prowadzili dodatkowe lekcje na temat: prawa pracy, bezpieczeństwa w szkole i poza szkołą oraz ratownictwa medycznego w razie wypadków. Dla nauczycieli zaangażowanych do programu prowadzone było wsparcie inspektorów pracy i innych instytucji bezpieczeństwa publicznego. W roku szkolnym 2017/2018 w programie „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 25 szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa świętokrzyskiego, a także Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. Zaangażowanych było 109 nauczycieli, którzy przeprowadzili 530 lekcji dla 3530 uczniów i 198 studentów.

Dodatkowo w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach objął swoim patronatem przedsięwzięcia z zakresu ochrony pracy adresowane do uczniów szkół średnich, oraz studentów Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach. Należały do nich:

- wojewódzki etap konkursu „Sprawny w zawodzie bezpieczny w pracy”, który był organizowany przez Komendę Wojewódzką OHP w Kielcach,
- powiatowy „Turniej Samochodowej Wiedzy Technicznej” prowadzony przez Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach,
- wykłady i konkurs wiedzy o prawie w pracy dla studentów Wydziału Budownictwa

i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach.

9. Inne działania prewencyjno - promocyjne w regionie

Poza przedstawionymi zadaniami prewencyjno - promocyjnymi realizowanymi w całym kraju, w województwie świętokrzyskim przeprowadzone zostały w 2018r. działania związane z zapotrzebowaniem lokalnym, wynikające ze współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach z organami i instytucjami zewnętrznymi działającymi w regionie. Najbardziej popularnymi formami prewencji były szkolenia i seminaria, oddziaływania na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w zakładach.

W 2018r. przeprowadzono 20 szkoleń, w których uczestniczyło 507 osób, w tym:

- 9 szkoleń na potrzeby 14 organizacji związkowych, w których uczestniczyło 275 społecznych inspektorów pracy.
- 2 spotkania szkoleniowe we współpracy z oddziałami Stowarzyszeń Służb BHP w Kielcach i Końskich,
- 3 szkolenia pokontrolne dla zakładów usług leśnych oraz administracji i służb bhp nadleśnictw z województwa świętokrzyskiego i radomskiego,
- szkolenie dla nauczycieli i wychowawców Ochotniczych Hufców Pracy Komendy Wojewódzkiej w Kielcach na temat przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu pracowników młodocianych.

Kolejną formą działań prewencyjnych była popularyzacja zagadnień prawa pracy, w tym bhp - 32 czynności obejmujących w sumie 240 podmiotów. Działania te obejmowały przede wszystkim wysyłkę do wytypowanych adresatów pism profilaktycznych, porady prawne poza siedzibą OIP oraz informacje dla mediów regionalnych i lokalnych.

W 2018r. zorganizowano 11 stoisk informacyjno - promocyjnych związanych z zadaniami programowymi realizowanymi przez PIP. Funkcjonowały podczas ogólnopolskich, regionalnych, powiatowych

i lokalnych targów pracy w różnych miejscach na terenie województwa świętokrzyskiego.

W 2018r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził także etap regionalny konkursu pod nazwą „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”, w którym uczestniczyło 8 zakładów pracy. 23 listopada ub.r. na uroczystej gali w Muzeum Narodowym w Kielcach dokonano podsumowania tego konkursu oraz innych programów prewencyjnych realizowanych przez OIP Kielce w roku 2018, takich jak :

- konkurs „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”,
- konkurs „Buduj bezpiecznie”,
- program prewencyjny „Prewencja wypadkowa,
- program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach był także organizatorem konkursów wiedzy dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych takich jak:

- etap regionalny konkursu PIP pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, w którym uczestniczyło 44 uczniów, poprzedzony eliminacjami szkolnymi przeprowadzonymi dla 837uczestników,
- etap regionalny konkursu dla 26 pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle, wyłonionych w eliminacjach szkolnych spośród 330 uczestników.

Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2018r. działania kontrolno - nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmierzającymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna w 2018r. aktywowana 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, 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 ustawowe zadania podejmował w 2018r. szeroką współpracę z innymi organami i instytucjami.

W 2018r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 513 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej – związki zawodowe, które otrzymały 205 informacji o przeprowadzonych kontrolach; Urząd Dozoru Technicznego – 44 informacje; Starostów i Prezydentów miast – 55 informacji; Departament Funduszy MPiPS – 35 informacji; ZUS – 34 informacje).

W 135 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów, np.: 39 na wniosek organów samorządu terytorialnego, 12 na wniosek Policji i Państwowej Straży Pożarnej, 24 na wniosek Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej oraz 4 na wniosek Urzędu Celnego, 28 na wniosek organów Krajowej Administracji Skarbowej, 19 na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, 18 na wniosek Związków Zawodowych, a 3 na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

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

Wojewoda Świętokrzyski

- przeprowadziliśmy 2 kontrole na wniosek Wojewody Świętokrzyskiego oraz przekazaliśmy 11 dokumentacji i informacji o przeprowadzonych kontrolach.
- w sali konferencyjnej Świętokrzyskiego Urzędu Wojewódzkiego w Kielcach 25 maja 2018 r. odbyła się konferencja z okazji obchodów jubileuszu Państwowej Inspekcji Pracy „Od wieku na rzecz ochrony pracy - Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie niepodległości Państwa Polskiego”. Honorowy patronat nad imprezą objął marszałek Sejmu Marek Kuchciński. Organizatorami konferencji byli: wojewoda

świętokrzyski Agata Wojtysek oraz główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek.

W spotkaniu wzięli udział: poseł RP i sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba, senator RP Krzysztof Słoń, prezydent Kielc Wojciech Lubawski, przedstawiciele partnerów instytucjonalnych i społecznych PIP, w tym przedstawiciele związków zawodowych z regionu, stowarzyszeń pracowników służb bhp, samorządowcy, pracodawcy oraz pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

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 44 informacje o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy,
- przedstawiciele UDT byli zapraszani do działań prewencyjnych i współuczestnictwa w organizacji konferencji i stoisk informacyjno – poradniczych.

Prokuratura /Sądy

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami realizowano następujące czynności:

- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów pracy – 28;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów karnych – 10;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek innych wydziałów sądów – 3;
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek prokuratury – 29;
- skierowanie do prokuratury 7 pism w sprawie współpracy lub informacji o realizowanych działaniach;
- 33 zawiadomienia o możliwości popełnienia przestępstwa.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2018r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 34 dokumentacje (informacje) z przeprowadzonych kontroli,
- podczas targów KIELCE WORK SAFETY – EXPO z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zorganizowano tzw. „strefę edukacji na rzecz bezpieczeństwa i ochrony pracy”, w której stworzono stoiska ekspertów z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Kielcach (porady i platforma elektroniczna ZUS),
- przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych O/Kielce byli zapraszani do współudziału w programach prewencyjnych organizowanych przez OIP w Kielcach.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

Zakres współpracy obejmował działania na rzecz ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy:

- w roku 2018 przekazaliśmy 1 dokumentację z wynikami kontroli przeprowadzonej przez IP,
- przedstawiciele Inspekcji Sanitarnej byli zapraszani do promocji zdrowego i bezpiecznego stylu życia podczas programu prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” prowadzonego wśród uczniów szkół średnich.

Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska

W 2018 r. inspektor pracy OIP w Kielcach przeprowadził wspólnie z przedstawicielami Wojewódzkiego Inspektoratu Ochrony Środowiska w Kielcach jedną wspólną kontrolę, oraz przekazał 2 dokumentacje

z czynności kontrolnych prowadzonych przez inspektorów pracy.

Policja

W ramach współpracy z Policją OIP w Kielcach w 2018 r.:

- przekazał 155 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych w zakładach i firmach (w tym kontroli związanych z wypadkami przy pracy),
- inspektorzy pracy przeprowadzili 5 wspólnych kontroli z Policją oraz 11 samodzielnych kontroli na wniosek Policji,
- organizując działania prewencyjne (szkolenia dla nauczycieli, rolników i uczniów) OIP w Kielcach w ramach współpracy zapraszał przedstawiciela Komendy Wojewódzkiej Policji w Kielcach, celem przedstawienia zmian w przepisach karnych oraz zasad bezpieczeństwa publicznego, zasad ruchu drogowego czy zagrożeń dla młodzieży pojawiających się w internecie.

Państwowa Straż Pożarna

- w 2018 roku przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Państwowej Straży Pożarnej i 1 kontrolę wspólną z przedstawicielem PSP oraz przekazano 3 dokumentacje z informacjami o wynikach kontroli 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 wykonywanych w gospodarstwach rolnych oraz omówienia zagrożeń pożarowych wśród rolników w okresie letnim.

Straż Graniczna

- przeprowadziliśmy 2 wspólne kontrole z przedstawicielami Straży Granicznej, 1 kontrola przeprowadzona została na wniosek tego organu oraz przekazaliśmy

- 10 dokumentacji z informacjami o wynikach przeprowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia,
- w Stopnicy z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach oraz Burmistrza Miasta i Gminy Stopnica, a także Wójta gminie Bieliny - zorganizowano szkolenia na temat legalności zatrudnienia i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. W szkoleniach wzięli także udział przedstawiciele Placówki Straży Granicznej w Kielcach. W trakcie tych szkoleń mówiono o legalności zatrudnienia i o zasadach bezpieczeństwa pracy osób angażowanych z zewnątrz do prac w gospodarstwach rolnych, w tym obcokrajowców.

Starostowie / Prezydenci Miast

- przeprowadziliśmy 39 kontroli na wniosek Starostw Powiatowych oraz Prezydentów Miast a także przekazaliśmy 55 informacji o wynikach kontroli,
- w dniu 28 września 2018 roku w Sanatorium Marconi w Busku-Zdroju odbyła się kolejna, XVI edycja Festiwalu Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, którego współorganizatorem jest Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Tegorocznym tematem przewodnim Festiwalu było hasło: „Zdrowie dla wszystkich”,
- do współpracy przy organizacji szkoleń dla rolników i ich rodzin zapraszaliśmy starostów i wójtów z poszczególnych rejonów, gdzie prowadziliśmy takie akcje (szkolenia na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz legalności zatrudnienia obcokrajowców przy pracach w rolnictwie i sadownictwie). Jednym z przykładów jest konferencja dla rolników zorganizowana przez OIP w Kielcach wraz z partnerami – KRUS-em,

Urzędy Pracy

W 2018 r. podejmowano następujące działania popularyzujące wiedzę z zakresu prawa pracy we współpracy z urzędami pracy:

- przekazano do Urzędów Pracy 18 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP, a w 19 przypadkach przeprowadzone zostały kontrole na wnioski Urzędów Pracy,
- prowadziliśmy szkolenia i warsztaty dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- na zaproszenia Urzędów Pracy braliśmy udział w wielu Targach Pracy organizowanych na terenie całego województwa, dla przykładu:
 - 25 kwietnia 2018 r. udział w Ogólnopolskich Targach Pracy w Centrum Targowym Kielce,
 - 13 czerwca udział w Regionalnych Targach Pracy w Skarżysku - Kamiennej,
 - 12 czerwca i 12 września - punkt informacyjno - poradniczy OIP w Kielcach podczas Targów Pracy zorganizowanych na Rynku w Kielcach,
- w ramach współpracy przekazaliśmy Urzędowi Pracy wydawnictwa dotyczące prawnej ochrony pracy,
- w Centrum Kultury w Stopnicy oraz w gminie Bieliny –zorganizowaliśmy szkolenie na temat legalności zatrudnienia i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.

Współpraca z uczelniami wyższymi:

- w marcu 2018r. pod patronatem Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”. W konkursie uczestniczyło 45 uczniów 24 szkół ponadgimnazjalnych z województwa świętokrzyskiego,

- w kwietniu 2018 r. uczestniczyliśmy w Akademickich Targach Pracy i Edukacji zorganizowanych przez Akademickie Biuro Pracy przy Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach,
- 13 i 20 czerwca 2018 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy współpracy z Politechniką Świętokrzyską zorganizował spotkania edukacyjne wraz z testem wiedzy dla 198 studentów tej uczelni.

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:

- w kwietniu 2018 r. w Centrum Kultury w Stopnicy, z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach i Burmistrza Miasta i Gminy Stopnica, zorganizowano szkolenie na temat legalności zatrudnienia i bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. W szkoleniu poza Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach udział wzięli także przedstawiciele Placówki Terenowej KRUS w Busku Zdroju. W trakcie szkolenia mówiono o tematyce legalności zatrudnienia, a także o zasadach bezpieczeństwa pracy osób do prac w gospodarstwach rolnych, w tym obcokrajowców,
- przedstawiciel OIP w Kielcach współpracował z przedstawicielami KRUS O/Kielce w ramach konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Uczestniczył w wizytacji i ocenie gospodarstw rolnych pod względem BHP.
- wraz z dyrektorem KRUS OR/Kielce Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w lipcu 2018 r. w wizytacji gospodarstw rolnych podczas centralnego etapu konkursu: „Najbezpieczniejsze Gospodarstw Rolne 2018”,

- OIP w Kielcach wraz z przedstawicielami KRUS OR / Kielce prowadził letnią akcją „Pomóżmy dzieciom spędzić szczęśliwe wakacje 2018”.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Kielcach

- w roku 2018 inspektorzy pracy przeprowadzili 1 kontrolę na wniosek WOMP-u w Kielcach oraz przekazali jedną informację o wynikach przeprowadzonej kontroli,
- przedstawiciele WOMP w Kielcach byli zapraszani do udziału w organizowanych przez OIP w Kielcach stoisk poradniczo-informacyjnych, np. podczas Targów Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwpożarowych KIELCE WORK SAFETY-EXPO.

Okręgowy Urząd Górniczy w Kielcach

W dniu 3 października 2018r. w ramach realizacji Porozumienia zawartego pomiędzy Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego a Głównym Inspektorem Pracy, odbyło się spotkanie Dyrektora Okręgowego Urzędu Górniczego w Kielcach z Okręgowymi Inspektorami Pracy Państwowej Inspekcji Pracy w Kielcach i Łodzi. Podczas spotkania omówiono m.in.:

- stan wypadkowości w zakładach górniczych nadzorowanych przez Okręgowy Urząd Górniczy w Kielcach,
- okoliczności i przyczyny wybranych wypadków w krajowym górnictwie odkrywkowym i w przedsiębiorstwach górniczych poza zakładami górnictwami,
- problematykę w zakresie kształtowania i wdrażania przyjaznej dla pracowników bezpiecznej organizacji pracy i warunków pracy – w oparciu o doświadczenia inspektorów pracy i nadzoru górnictwa.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP posiada na terenie działalności

OIP w Kielcach 3 oddziały: w Kielcach, Starachowicach i w Końskich. Podczas Międzynarodowych Targów Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwożarowych KIELCE WORK SAFETY-EXPO przedstawiciele wszystkich trzech oddziałów zostali zaproszeni do współpracy przy tworzeniu „Strefy edukacji i bezpieczeństwa przy stoisku Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

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. Prowadzona była zgodnie z Porozumieniem o współpracy zawartym pomiędzy Okręgowym Inspektorem Pracy w Kielcach a Świętokrzyskim Wojewódzkim Komendantem Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach. I tak:

- 20.11.2018 r. w siedzibie Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP w Kielcach odbyło się spotkanie okręgowego inspektora pracy w Kielcach Adama Derzy i wojewódzkiego komendanta ŚWK OHP w Kielcach Jacka Sabata. Tematem spotkania było omówienie zasad współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach i Świętokrzyskiej Wojewódzkiej Komendy OHP dotyczące m.in. pozyskiwania zgłoszeń pracodawców do realizacji praktycznych szkoleń młodzieży, wspólnych spotkań z pracodawcami, szkoleń kadry pracowniczej oraz organizowania konkursów z zakresu bhp. Zadeklarowano wzajemne wspieranie się w działaniach promocyjnych, pozwalających na zapewnienie skutecznej ochrony stosunku pracy oraz zdrowia młodzieży podejmującej pracę zarobkową,
- 5 czerwca wzięliśmy udział w Targach Pracy i Edukacji w Centrum Szkoleniowym OHP na Słowiku w Kielcach, organizowanych przez OHP,

a skierowanych do młodzieży z terenu powiatu kieleckiego,

- 7 czerwca wzięliśmy udział w Targach Pracy i Edukacji w Cudzynowicach, organizowanych przez OHP,
- 8 czerwca wzięliśmy udział w Targach Pracy i Edukacji zorganizowanych przez OHP we Włoszczowie,
- Targi Pracy i Edukacji organizowane przez OHP były skierowane do uczniów szkół ponadgimnazjalnych (najczęściej szkół kierunkowych, kształcących do wykonywania określonego zawodu).

Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2018 roku w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 18 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 205 informacji z wynikami przeprowadzonych kontroli,
- przekazał społecznym inspektorom pracy 18 informacji z wynikami kontroli,
- przeprowadził dwie kontrole z udziałem Społecznego Inspektora Pracy,
- 29 kwietnia 2018 r. specjalista OIP w Kielcach przeprowadził w siedzibie ZR NSZZ Solidarność szkolenie - seminarium dla działaczy związkowych z tematu: „Stres zawodowy” oraz „Prawa pracowników do wypoczynku”,
- w kwietniu i czerwcu 2018 r. przeprowadził szkolenia dla działaczy związkowych i Społecznych Inspektorów Pracy (z centrali OPZZ).