



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności

OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH

w 2019 roku

KIELCE, 2020

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 wydanych decyzji	17
6. Wystąpienia inspektorów pracy	18
7. Polecenia	20
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	20
9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	23
10. Skargi i wnioski.	24
11. Porady prawne i techniczne	28
12. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	30
13. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy	30
III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	32
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	33
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych 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.....	52
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych.....	54
6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).....	56
7. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. ..	57
8. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym).....	59
9. Kontrole placówek handlowych.	59
10. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.	64
11. Pierwsza kontrola.....	64
12. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.	65

13. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy.....	67
14. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby ceramiczne.	68
15. Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach zajmujących się obróbką kamienia naturalnego.....	69
16. Podsumowanie	70
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....	77
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.	78
2. Ocena przestrzegania znolizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	79
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.....	80
4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	84
5. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	86
6. Czas pracy w korporacjach.	88
7. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.....	90
8. Czas pracy w urzędach administracji państwowej.....	91
9. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.....	92
10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.	94
11. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.	95
12. Podsumowanie	96
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	100
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.	101
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.....	103
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.....	105
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług.....	107

5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	108
6. Podsumowanie	109
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA	112
1. Informacje ogólne	113
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa (program prewencyjny – I etap trzyletniego działania prewencyjnego).	113
3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”	114
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.	115
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”	116
a. Pracodawcy różnych branż	116
b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych.	116
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny. .	117
7. Czas pracy a wypadki drogowe – program prewencyjny.	118
8. Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuj legalnie”.	118
9. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	119
10. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	122
11. Inne działania prewencyjno - promocyjne w regionie.....	123
12. Podsumowanie	124
VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI.....	125

Spis wykresów

WYKRES 1. PODMIOTY GOSPODARCZE WG ZATRUDNIENIA.....	7
WYKRES 2. PODMIOTY GOSPODARCZE WG BRANŻ W (%).....	8
WYKRES 3. PRZEPROWADZONE KONTROLE W LATACH 2003 – 2019.	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	21
WYKRES 10. STRUKTURA ZASTOSOWANYCH ŚRODKÓW W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI.	23
WYKRES 11. ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATURY(WG. NARUSZONYCH ART. K.K.).	24
WYKRES 12. LICZBA ZGŁOSZONYCH SKARG (LATA 2008 – 2019).	25
WYKRES 13. PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI.....	27
WYKRES 14. STRUKTURA PRZEDMIOTOWA NAJCZĘŚCIEJ ZGŁASZANYCH ZARZUTÓW W SKARGACH	27
WYKRES 15. PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY.....	28
WYKRES 16. STRUKTURA PRZEDMIOTOWA UDZIELANYCH PORAD.....	29
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	101
WYKRES 22. UJAWNIONE NIEPRAWIDŁOWOŚCI I UCHYBIENIA (LICZBA OSÓB)	102

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**.

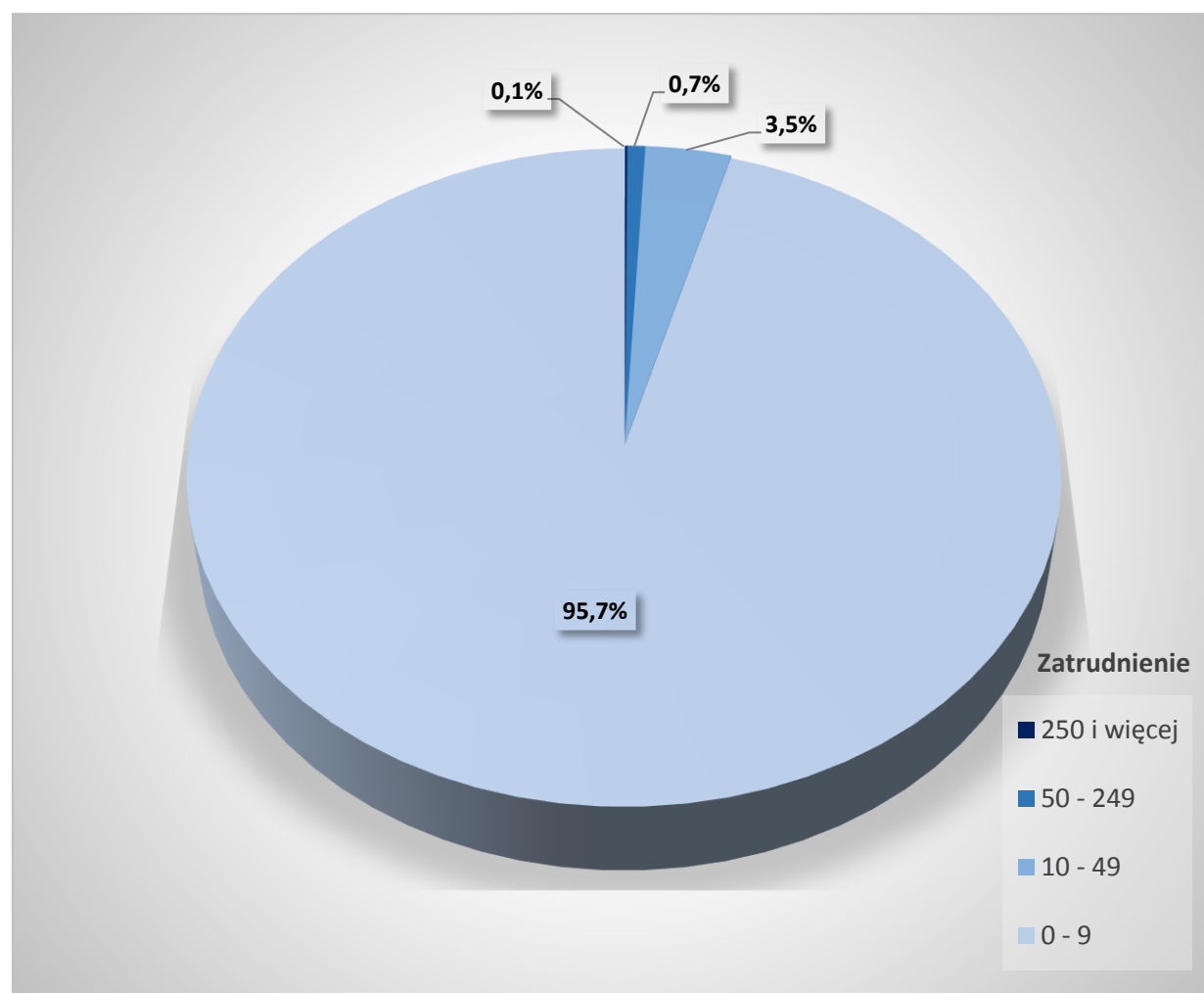
Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec pracodawców – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także wobec przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których 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.

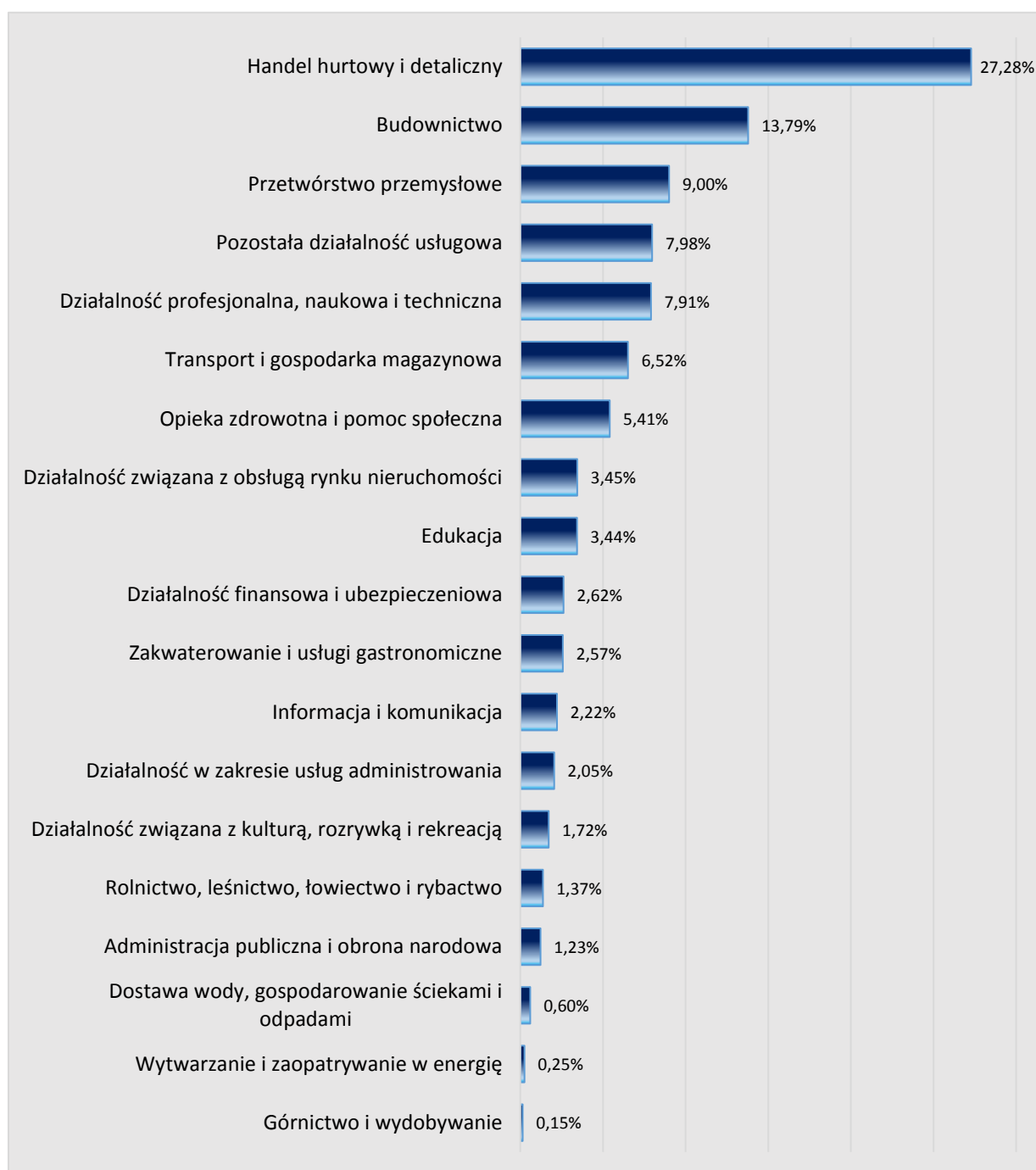
Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **53** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **103,6 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 95,7% 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 2019 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 współudziału 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 2019 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 **2 337** kontroli w 2160 podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie **96 329** osób, w tym 33 271 kobiet, 6 285 niepełnosprawnych, 372 młodocianych.

Pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 82 278 osób (85,4%),

- na podstawie umów cywilnoprawnych – 9 877 osób (10,3%),
- cudzoziemców – 3 025 osób (3,1%),
- jako podmioty samozatrudniające – 1 867 osób (1,9%).

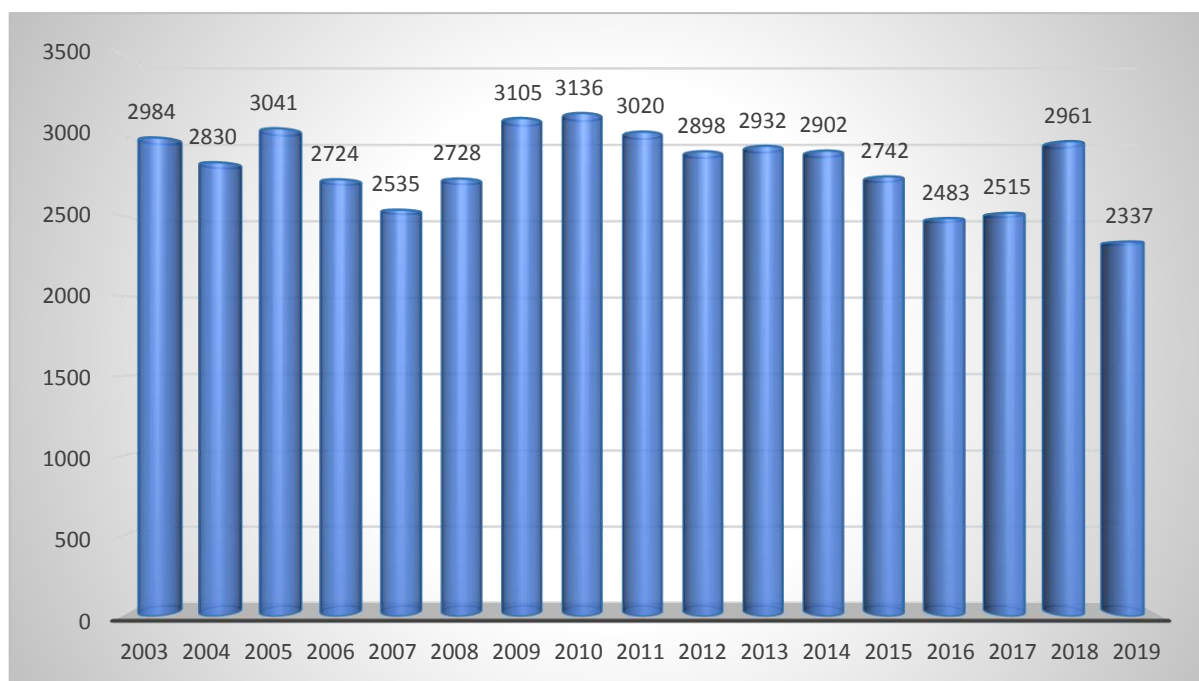
Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

- powyżej 250 osób – 57 189 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 24 101 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 12 064 pracujących.

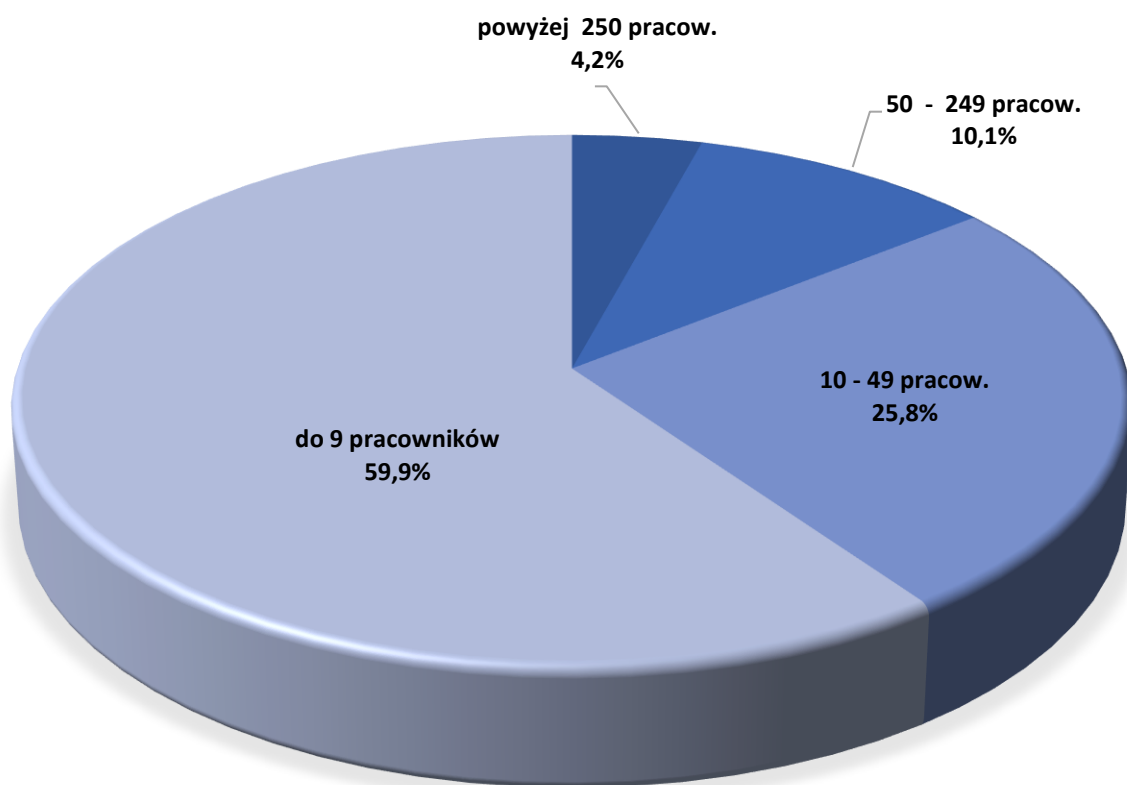
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1 399 kontroli (59,9%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 603 kontrole (25,8%).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach sektora prywatnego – 2 001, co stanowi – 92,6% ogólnej ich liczby, w tym w sektorze prywatnym krajowym – 1 888 (87,4%), a następnie w zakładach sektora publicznego – 156 (7,2%).

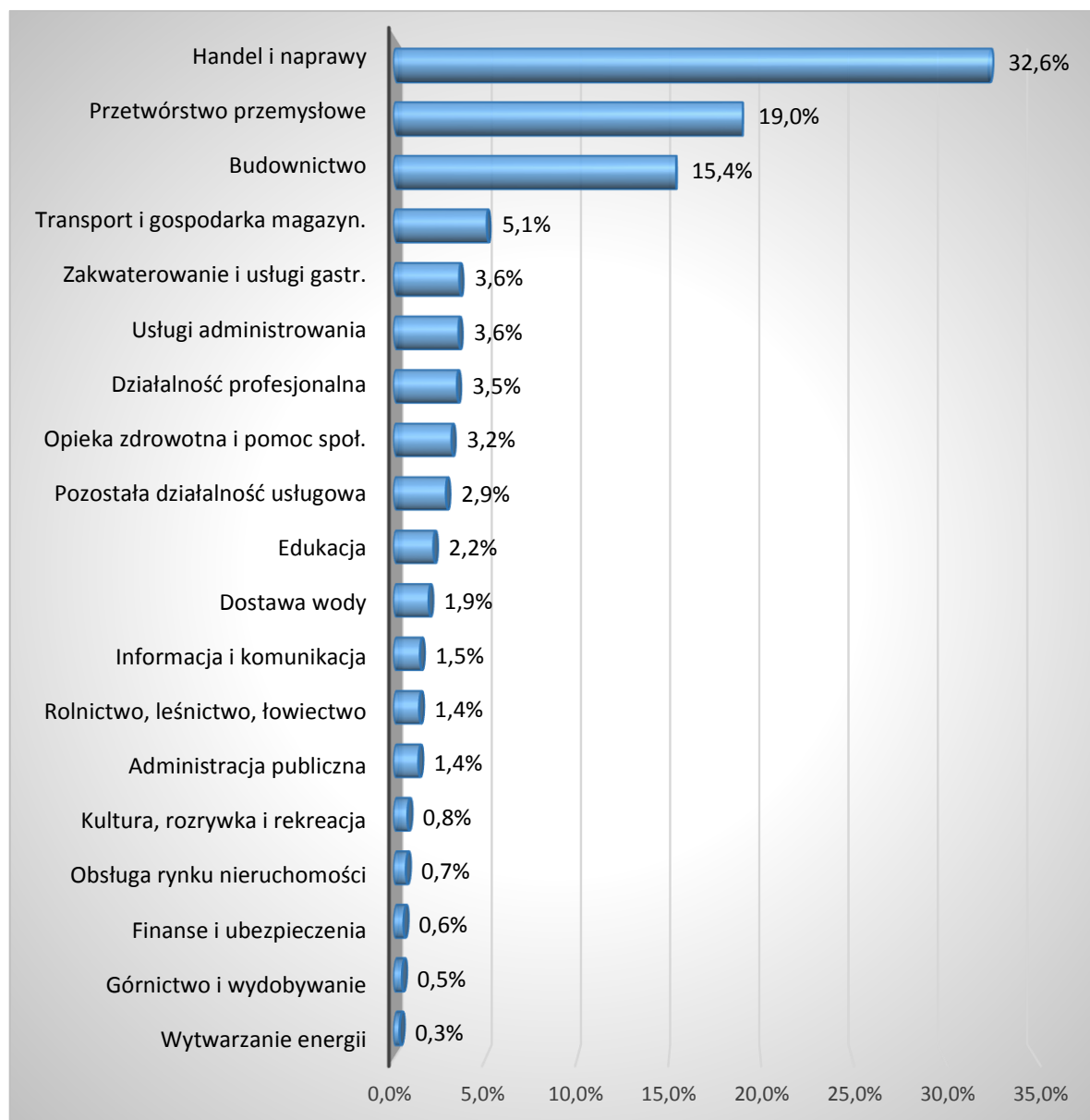
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2003 – 2019.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **763** kontrole (32,6%), przetwórstwo przemysłowe – **445** kontroli (19%) oraz budownictwo – **360** kontroli (15,4%).

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **9 435 decyzji**, które dotyczyły

84 953 pracowników. Większość decyzji, tj. **6 081** (64,5%) zostało ujęta w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **3 354** decyzje (35,5%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **5 314** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **3 228** opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **9351** (99,1%) dotyczyła

problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **223** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 608 pracowników,
- **361** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 1 272 pracowników,
- **166** decyzji nakazujących skierowanie 369 pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu.
- **6** decyzji zakazujących wykonywanie prac, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.

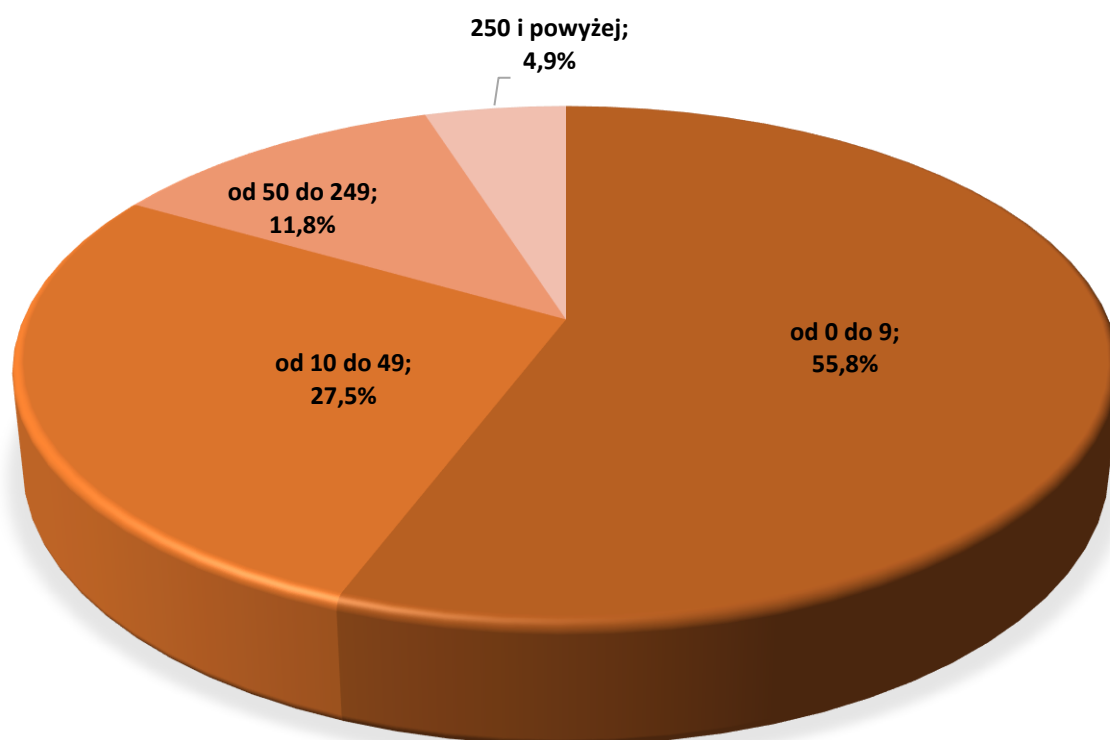
Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **5 262** czyli 55,8%, 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 – **2599** decyzji (27,5%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **1 111** decyzji (11,8%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **463** decyzje (4,9%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **8 958** (94,9% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 8 204 decyzje - 87%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **455** (4,8%).

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 niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną przez nich pracą, brak służby bhp lub niepowierzenie zadań służby bhp, brak środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy,
 - **obiektów i pomieszczeń pracy, pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz środków ochrony osobistej, wentylacji, ogrzewania i oświetlenia**, 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 **84** decyzje nakazujących pracodawcom wypłacenie dla **463** pracowników – **1 755 742,80 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 – 41 decyzji na kwotę – 394 980,94 zł (dotyczyło 133 pracowników),
- od 10 do 49 pracowników – 37 decyzji na kwotę – 903 692,26zł (dotyczyło 231 pracowników),
- od 50 do 249 osób – 5 decyzji na kwotę – 455 671,45 zł (dotyczyła 98 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 1 decyzja na kwotę – 1 398,15 zł.

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

- przetwórstwo przemysłowe – 34 decyzje na kwotę 639 049,06 zł,
- handel i naprawy – 14 decyzji na kwotę – 51 088,77 zł,
- działalność profesjonalna – 7 decyzji na kwotę 520 808,87 zł.,
- budownictwo – 7 decyzji na kwotę 5 199,18 zł,
- informacja i komunikacja – 6 decyzji na kwotę 35 779,88 zł,
- zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 5 decyzje na kwotę 27 085,02 zł.,
- transport, gospodarka magazynowa – 5 decyzji na kwotę 464 765,57 zł,
- usługi administrowania – 2 decyzji na kwota 4 676,03 zł.,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **41** decyzji (49%) wypłacając **244** pracownikom kwotę – **633 813 zł.**

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	84
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	463
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	1 755 742
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	41
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	244
kwota należności wypłaconych	633 813
Decyzje zrealizowane w części	
liczba decyzji zrealizowanych w części	2
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane w części	4
kwota należności wypłaconych	1 842
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	21
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	91

5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem **116** decyzji inspektorzy pracy wydali 45 upomnień. Większość z decyzji objętych upomnieniami, (94, czyli 81%) dotyczyło niewykonania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa

i higieny pracy (pozostałe 22 decyzje to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).

Na skutek wydanych upomnień zostały zrealizowanych 70 decyzji (60,3% decyzji objętych upomnieniami) – w tym 65 decyzji dotyczących obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy i 5 decyzji

nakazujących wypłatę świadczeń ze stosunku pracy. Zatem w ponad 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 2019 r. nałożono 5 grzywien w celu przymuszenia na łączną kwotę 15 000 zł.

przemysłowe – 1 622 (18,5%) oraz
budownictwo – 919 (10,5%).

6. Wystąpienia inspektorów pracy

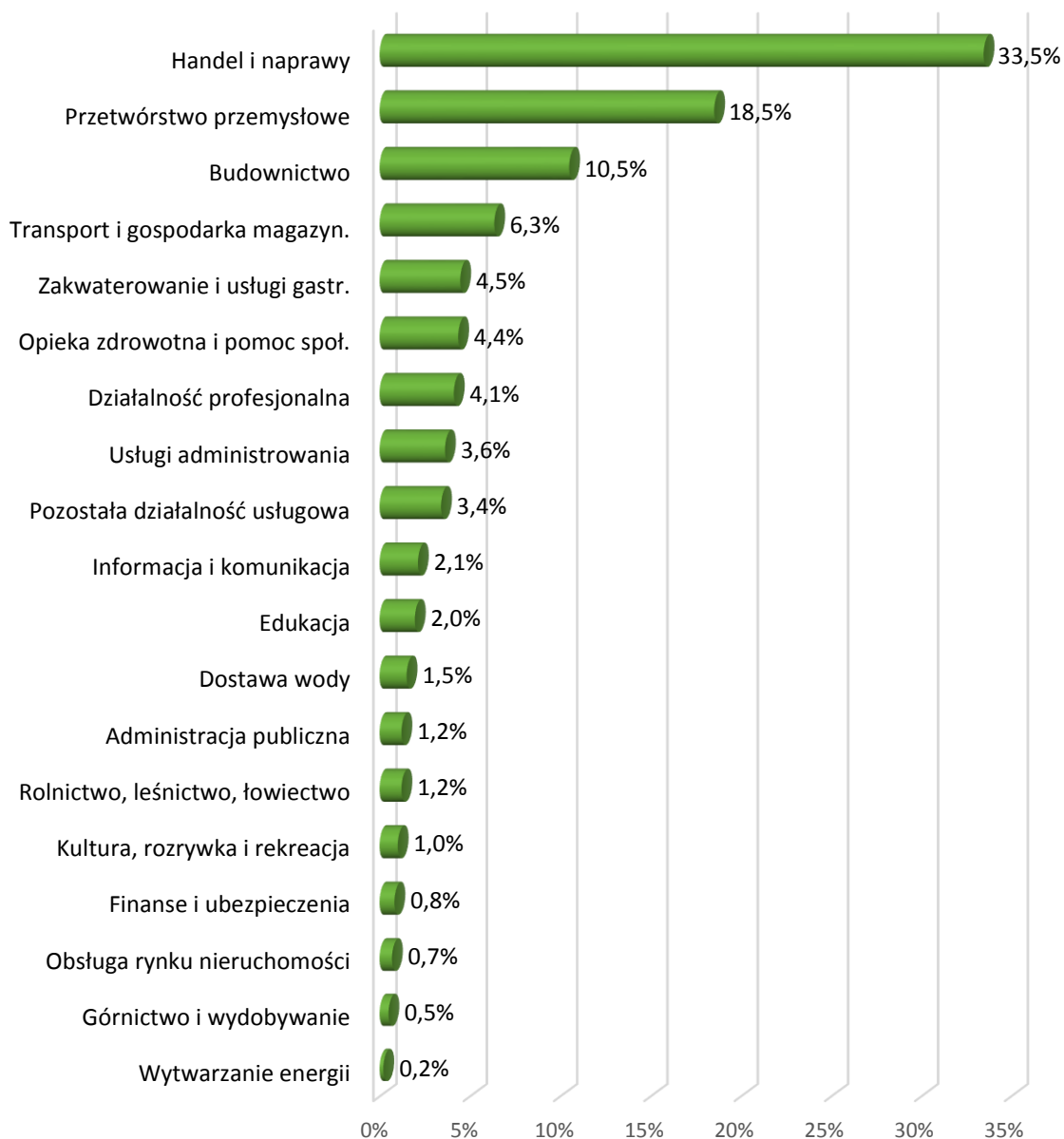
W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **8 756 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **6 794** wnioski, co stanowi – **77,6%** 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 – **662 141 zł**. Dotyczyło to **58 428** pracowników.

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

- do 9 zatrudnionych – 5 193 wnioski (59,3% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2 463 wniosków (28,1%),
- od 50 do 249 osób – 807 wniosków (9,2%),
- 250 i powyżej – 293 wnioski (3,3%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 2 931 (33,5%), przetwórstwo

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

Polecenia ustne dotyczą nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. W wyniku przeprowadzonych kontroli, inspektorzy pracy wydali **633** polecenia, które dotyczyły **2 396** pracowników. Zrealizowano **609** poleceń, na łączną kwotę – **281 344** 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 **2.081** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową (dla porównania w ciągu 2018 r. – na sprawców ogółem 2.236 wykroczeń, spadek o **7%** rok do roku).

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

- bezpieczeństwa i higieny pracy – **1.241** (59,7% ogółu),
- wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – **264** (12,7% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – **212** (10,2% ogółu),
- czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – **103** (4,9% ogółu),
- nieprowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników – **58** (2,8% ogółu),
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – **27** (1,3%),
- niewydania świadectwa pracy – **26** (1,3% ogółu),
- zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę – **23** (1,1% ogółu),
- minimalne wynagrodzenie – **22** (1,1% ogółu),
- urlopy pracownicze – **20** (1,0% ogółu),
- stosunku pracy – **17** (0,8% ogółu),

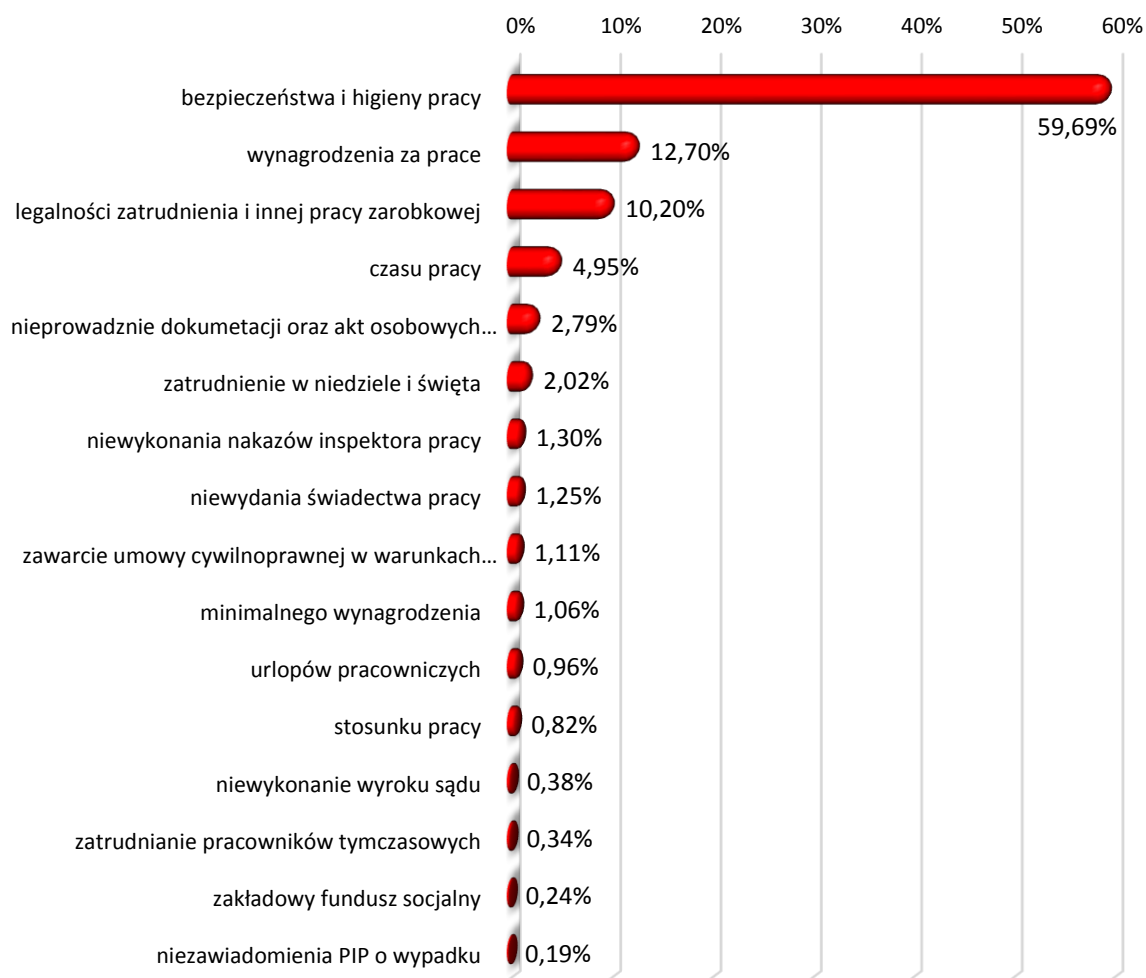
Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- 1) z **art. 281** Kodeksu pracy – **243** wykroczenia (11,6%)
- 2) z **art. 282** Kodeksu pracy – **318** wykroczeń (15,3%),

3) z art. 283 Kodeksu pracy – 1.273 wykroczeń (61,2%),

4) z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 170 wykroczeń (8,2%).

Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



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

- nałożono **504** mandatów karnych, które obejmowały ogółem **1.394** wykroczeń (66,98% ogółu), na łączną kwotę – **622.680** złotych. Najczęściej kary grzywny były nakładane przez inspektorów pracy w

drodze postępowania mandatowego na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż 356 mandatów (70,63% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – 79 mandaty (15,67% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawcy – 44 mandaty (8,73% ogółu). Mandaty karne nałożono także na 14 przedsiębiorców

niebędących pracodawcami (2,77% ogółu), 8 cudzoziemca wykonującego pracę zarobkową (1,58% ogółu) i 1 osobę bezrobotną pobierającą zasiłek i wykonującą pracę (0,2% ogółu).

Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (298 mandatów – 59,12%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (133 mandatów – 26,38%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (51 mandatów – 10,11%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (22 mandatów - 4,36%),

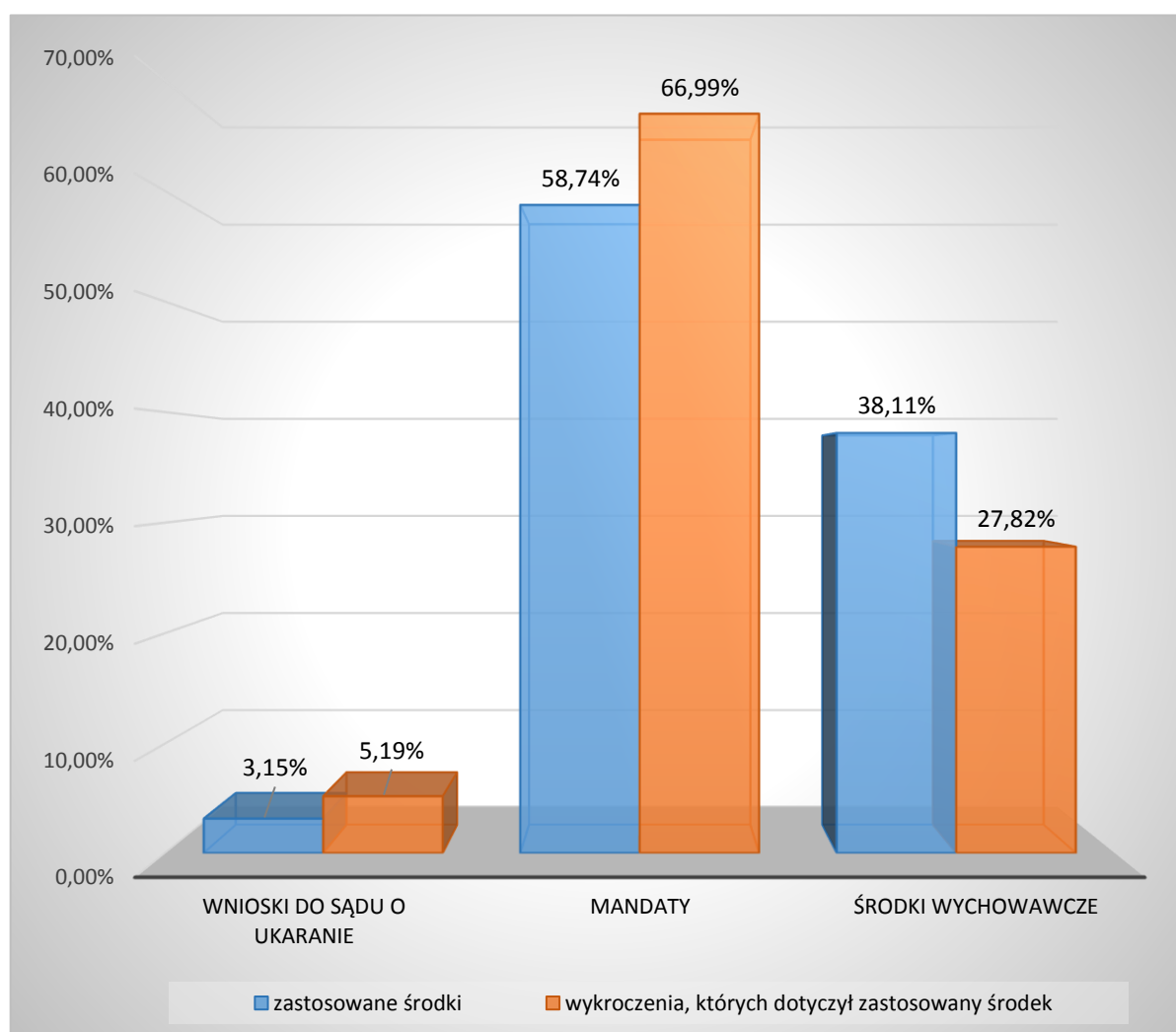
- wydano **327 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (304), pouczeń (22). W 2019 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – 230 (tj. 70,33% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – 38 (tj. 11,62% ogółu), wobec osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – 31 (tj. ,48% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawcy – 16 (tj. 4,89% ogółu), przedsiębiorców niebędących pracodawcami – 9 (tj. 2,75% ogółu), cudzoziemców wykonujących pracę - 3 (0,9% ogółu).
- skierowano także do sądów **27 wniosków** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W ciągu 2019 roku wnioski o ukaranie były w większości kierowane przeciwko pracodawcom – ogółem 16 (59,26% ogółu). Ponadto były one kierowane przeciwko: osobom działającym w imieniu pracodawcy – ogółem 11 (40,74% 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 **24** wyroki, wydane na podstawie **27** wniosków o ukaranie skierowanych w 2019 r., w tym:

- 1) **19** wyroków nakazowych,
- 2) **5** wyroków wydanych w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

Na podstawie **19** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową wymierzono ogółem **19** kar grzywny w łącznej kwocie – **68.500** zł. Zatem średnia kwota grzywny wyniosła **3.605,26** zł. Na podstawie **5** wyroków wydanych w postępowaniu zwyczajnym w pierwszej instancji obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie – **11.000** zł.

W ciągu 2019r. odnotowano 1 przypadek, w postępowaniu zwyczajnym, gdzie sąd uznał obwinionych za winnych popełnienia wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową i zastosował wobec nich środek wychowawczy w postaci nagany. Średnia kwota grzywien wyniosła tu zatem **2.200zł**. W ciągu 2019 roku, w pojedynczym przypadku w sprawie o sygn. akt II W 304/19, na etapie postępowania w trybie zwyczajnym po sprzeciwie wniesionym przez pracodawcę, Sąd Rejonowy w Kielcach umorzył postępowanie działając na podstawie art. 5 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 24 sierpnia 2001r. Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. z 2019r. poz. 1120 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1704), tj. w związku z faktem niewypełnienia przez czyny zarzucane obwinionemu ustawowych znamion wykroczeń.

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



9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

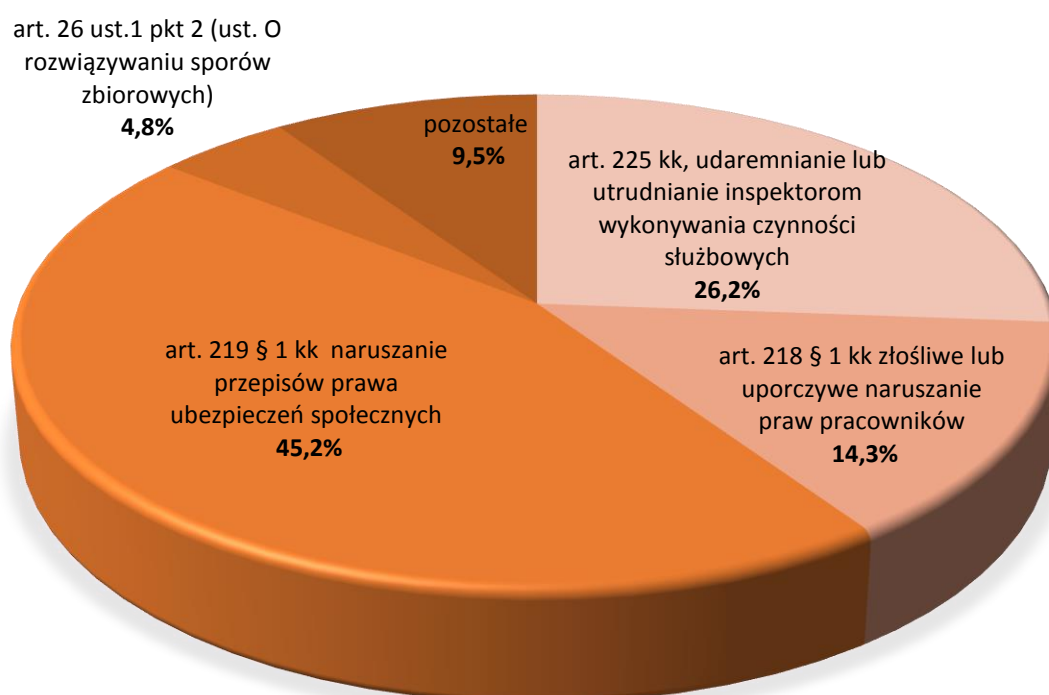
W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym – skierowano do organów prokuratury **33 zawiadomienia** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców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

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

- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a i 218 § 3 kk;
- 14 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 5 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 kk;

- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 63 ust. o dozorze technicznym;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 220 § 1 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 219 i 218 § 1a kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 225 i 218 § 1a kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 225 i 219 kk;
- 2 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych;

Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury(wg. naruszonych art. K.K.).



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w **27** sprawach, przy czym:

- w 8 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 2 postanowienia o umorzeniu postępowania.
- w 4 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez

prokuratorów aktów oskarżenia, przy czym w 1 sprawie sąd wydał już wyrok skazujący. Pozostałe sprawy są w toku.

10. Skargi i wnioski.

W 2019 roku do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęło 1 233 skargi.

W porównaniu do poprzednich okresów sprawozdawczych, liczba skarg jest o 11,5% większa niż w 2018 roku (1 106 skarg) oraz

o prawie 15,7% większa od liczby skarg, które wpłynęły w 2017 roku (1 066 skarg).

Spośród tej liczby 114 skarg przekazano do rozpatrzenia do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy zgodnie z właściwością miejscową lub rzeczową.

Wycofane zostały 43 skargi, natomiast 195 pozostało bez rozpatrzenia (na liczbę tę składają się skargi anonimowe oraz skargi, w których nie zostały uzupełnione braki formalne).

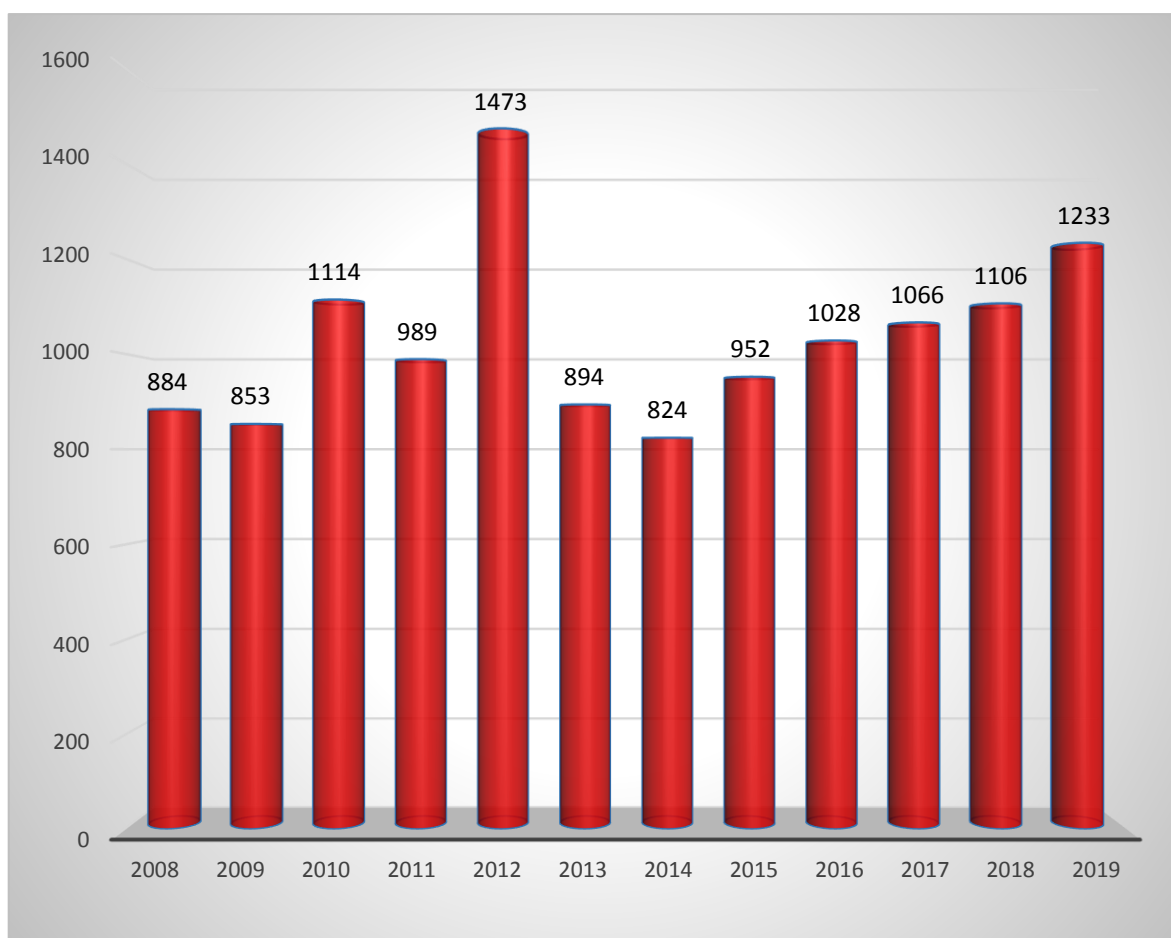
Mając na uwadze ogólną liczbę składających skargę tj. 1 572 osoby, najwięcej – 517 (32,9%) zostało złożonych przez byłych pracowników. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego stanowili 20,6% wszystkich zgłaszających (324 osoby).

Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 140 (8,9%). Zgłoszono także 109 skarg anonimowych (6,9%), a także 52 (3,3%) przez osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.

Szczegółową strukturę podmiotów wnoszących skargi przedstawia wykres nr 13.

W skargach podlegających rozpatrzeniu wyodrębnionych zostało 1 853 zarzuty, co jest porównywalne z poprzednim okresem sprawozdawczym, w którym wyodrębniono 1 877 zarzutów.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2019).



W złożonych skargach wskazano 1 853 zarzuty, co jest porównywalne z poprzednim okresem sprawozdawczym w którym wyodrębniono 1877 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 (655) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę (218). 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 655 zarzutów odnoszących się do przedmiotowego zagadnienia 244 były zasadne (37,3%) natomiast 182 bezzasadnych (27,8%). W 187 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 (367 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 89 przypadkach skargi zostały uznane za zasadne. W 100 przypadkach nie była możliwa ocena zasadności skarg. Dotyczyło to zwłaszcza zgłoszeń zatrudnienia „na czarno” przy braku zgody na ujawnienie, że kontrola prowadzona

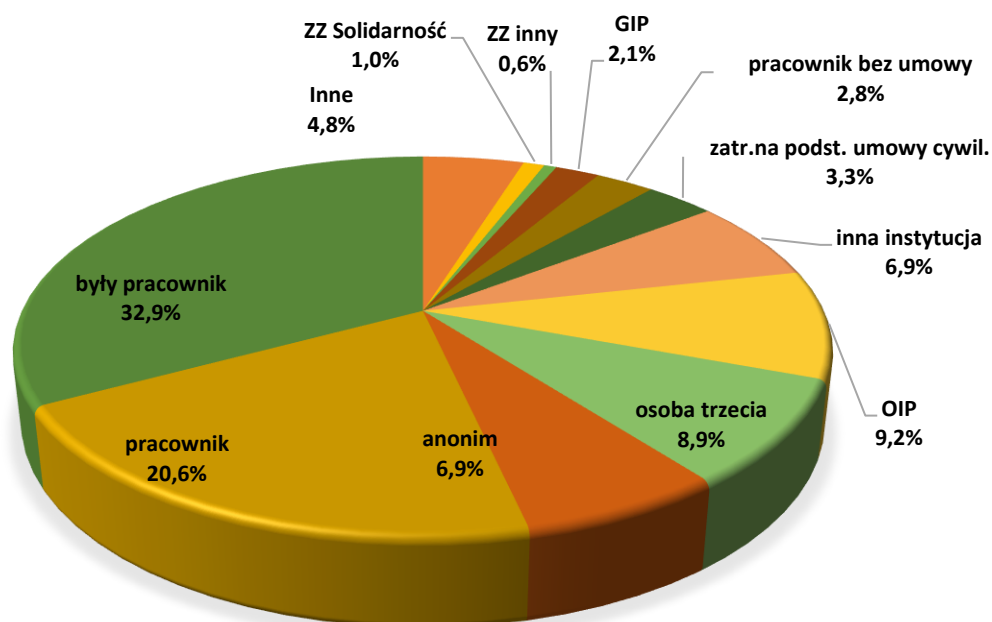
jest w następstwie skargi czy przy odmiennym stanowisku pracodawcy i braku innych dowodów wskazujących na fakt świadczenia pracy. W takich sytuacjach Skarżącym udzielano porady o możliwości wystąpienia z powództwem o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 127 dotyczyły naruszenia obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców. Zasadne okazały się 52 zarzuty.

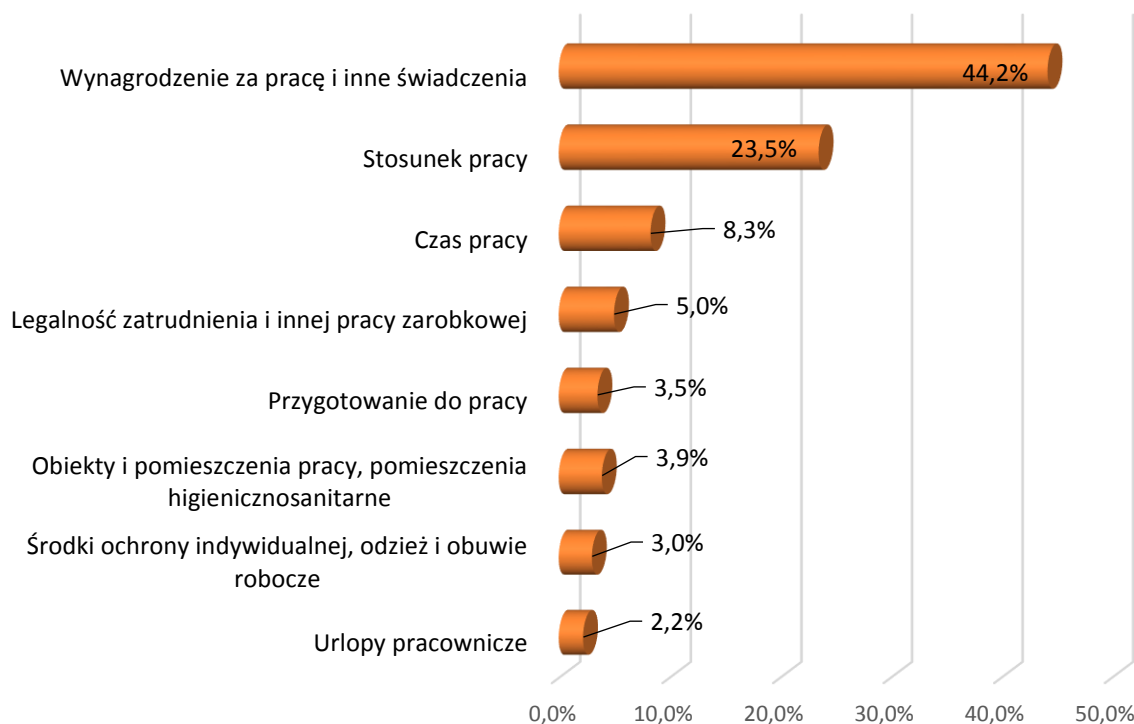
Czas pracy w 133 przypadkach stanowił zarzuty podnoszone w skargach kierowanych przez pracowników. Głównie dotyczyły one nieprowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudnianie pracowników powyżej przeciętnie pięciu dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, naruszanie prawa do odpoczynku dobowego. W 37 przypadkach zarzuty potwierdziły się.

W roku 2019 czynności kontrolne potwierdziły zasadność ponad 23,3% przypadków, skarg częściowo zasadnych było 23%, przy czym w odniesieniu do 33,7% skarg nie była możliwa ocena ich zasadności.

Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



11. Porady prawne i techniczne

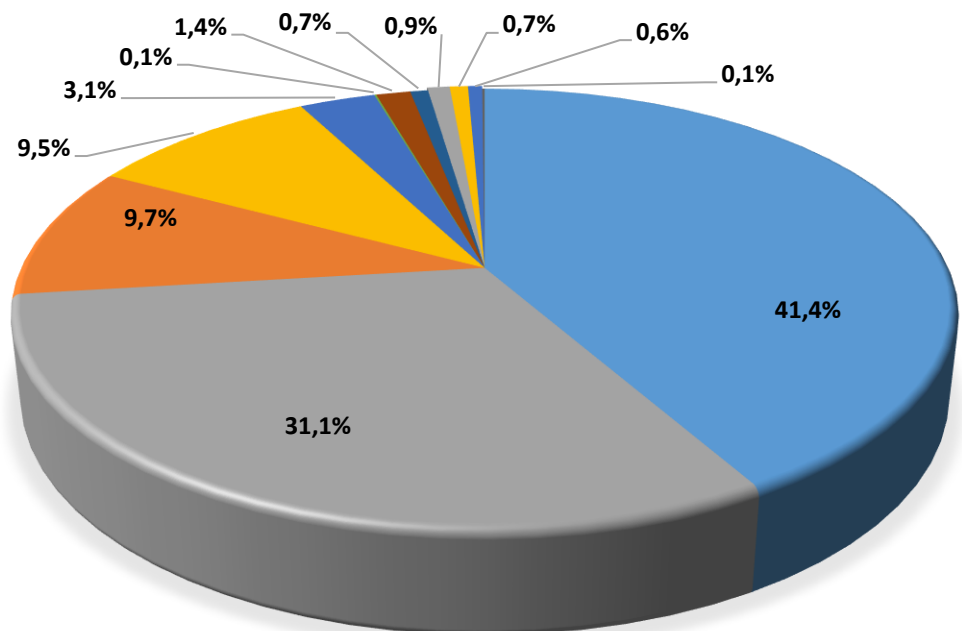
W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili zainteresowanym łącznie – **15 541** porady, w tym: **9 098** porad prawnych (58,54%), **5 759** porad technicznych (37,05%) i **684** porad z zakresu legalności zatrudnienia (4,40%), przy czym:

- w **siedzibie Okręgu** udzielono łącznie **4 145** porad (26% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: **3 722** porady prawne i **423** porady techniczne.
- w **czasie kontroli** inspektorzy pracy udzielili łącznie – **11 396** porad (73% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: **5 336** porad technicznych, **5 376** porad prawnych oraz **684** porady z zakresu legalności zatrudnienia.

Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego w siedzibie OIP korzystali:

- pracownicy – **41,1%** porad,
- byli pracownicy – **31,1%** porad,
- inne podstawie niż stosunek pracy – **9,5%** porad,
- osoby niepełnosprawne – **3,1%** porad,
- służba BHP – **0,1%** porad,
- społeczni inspektorzy pracy – **0,1%** porad,
- związki zawodowe – **1,4%** porad,
- ubiegający się o zatrudnienie – **0,7%** porad,
- organy samorządu terytorialnego – **0,9%** porad,
- cudzoziemcy – **0,7%** porad,
- urzędy państwowe – **0,6%** porad.

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.

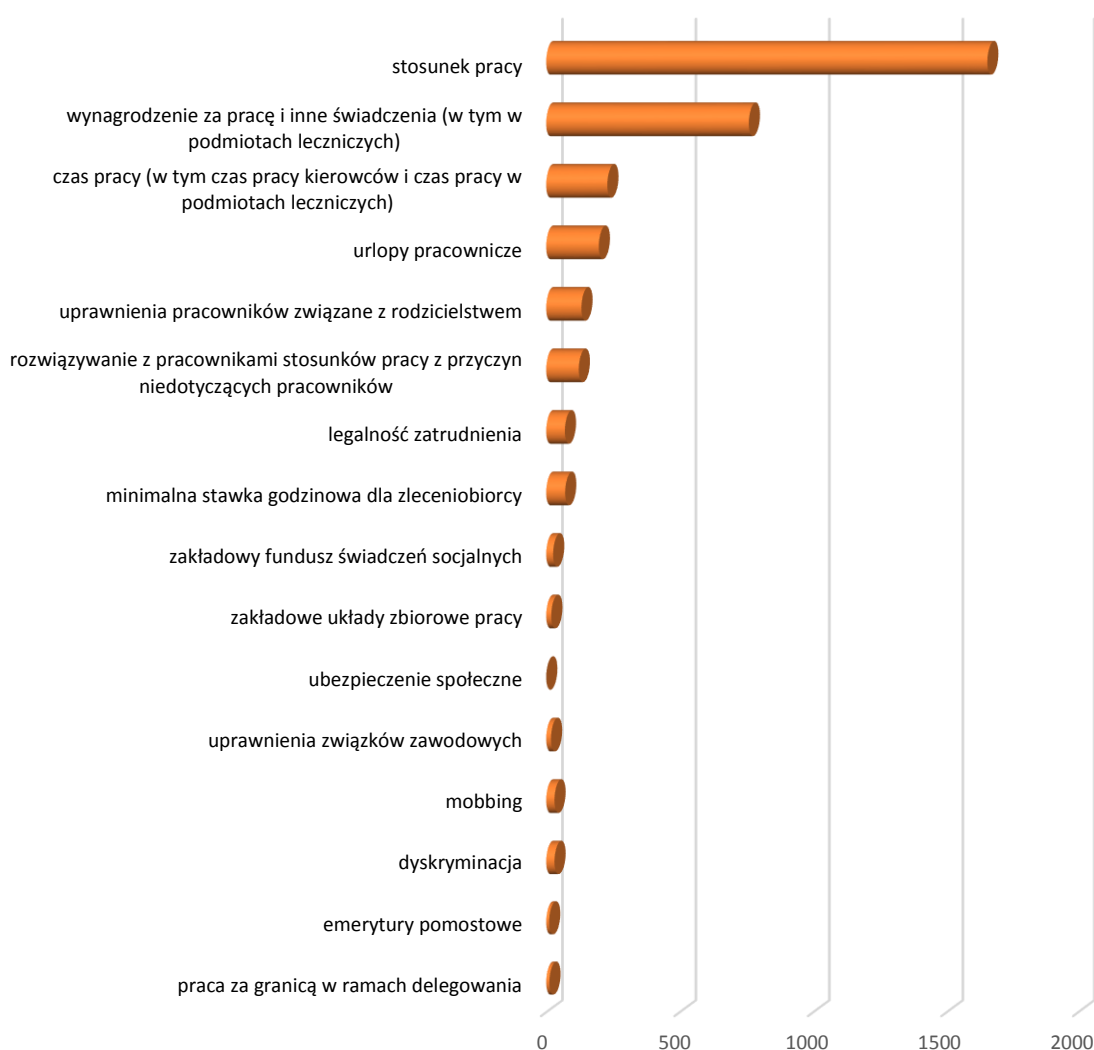


- | | |
|--|---------------------------------------|
| ■ pracownik/pracownicy zbiorowo | ■ były pracownik |
| ■ pracodawca/przedsiębiorca | ■ inny |
| ■ pracownik niepełnosprawny | ■ służby bhp |
| ■ związek zawodowy | ■ osoba ubiegająca się o zatrudnienie |
| ■ organ/urząd samorządu terytorialnego |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

Tematem zadawanych pytań przez pozostałe podmioty były głównie zagadnienia związane: mobbingiem i molestowaniem, dyskryminacją, zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, układami zbiorowymi pracy, uprawnieniami związków zawodowych, pracy za granicą w ramach delegowania oraz emerytur pomostowych. Przewarżająca liczba

porad dotyczyła 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 2019 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.

12. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe

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

13. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy

W roku 2019, wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach **2 wnioski** o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy (analogicznie do 2018r.). Ze zgłoszonych układów **1** został zarejestrowany w okresie sprawozdawczym. Oba zgłoszone do rejestracji układy zostały zawarte po raz kolejny u tych samych pracodawców, u których obowiązywał już poprzednio układ zbiorowy pracy lub u ich następców prawnych. Natomiast liczba zgłoszonych protokołów dodatkowych do układu nieznacznie wzrosła w stosunku do roku ubiegłego (w 2018 - **37**, w 2019 - **41**). Zarejestrowany w 2019r. układ zawarto u pracodawcy zatrudniającego ponad 500 pracowników, Stronę związkową

reprezentowały w omawianym przypadku jedna zakładowa organizacja związkowa.

W 2019 roku wpisano do rejestru układów **13** różnego rodzaju informacji zgłaszanych na wniosek strony układu. Spadła nieznacznie w stosunku do 2018r. liczba wypowiedzianych układów zbiorowych, tj.: w okresie sprawozdawczym wpisano **4** informacje o wypowiedzeniu układu przez pracodawcę. W 2019r., analogicznie w stosunku do 2018r., wpisano **1** informację o odstąpieniu od stosowania układu w związku z rozwiązaniem wszystkich organizacji będących stroną układu.

W roku sprawozdawczym wpisano także do rejestru układów **3** informacje o zawartym u pracodawcy porozumieniu o zawieszeniu stosowania układu. We wszystkich przypadkach porozumienie dotyczyło częściowego zawieszenia stosowania układów. Poza wskazanymi informacjami wpisano także **1** informację o rozwiązaniu organizacji związkowej będącej stroną układu, **3** informacje o wstąpieniu zakładowej organizacji związkowej w prawa strony zakładowego układu zbiorowego pracy oraz **1** informację o wstąpieniu pracodawcy w prawa strony zakładowego układu zbiorowego pracy.

Najczęściej kwestionowane przez organ rejestrowy postanowienia w układach i protokołach dodatkowych dotyczyły wprowadzania do układu mniej korzystnych od dotychczasowych regulacji z datą wcześniejszą niż data rejestracji protokołu dodatkowego, np. od 1 stycznia danego roku lub z datą podpisania protokołu dodatkowego przez strony układu. Kwestionowane były także zapisy dotyczące rezygnacji z tworzenia Funduszu Świadczeń Socjalnych z datą wsteczną - wcześniejszą niż data rejestracji zmian w tym zakresie, a także wyłączenie członków rodzin pracowników czy emerytów i rencistów-byłych pracowników, z grona osób uprawnionych do korzystania ze świadczeń socjalnych w regulaminach Funduszu Świadczeń Socjalnych. W kilku przypadkach zakwestionowane zostały zapisy dotyczące ustalenia warunków wynagradzania dla osób

zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, w tym prezesa zarządu i głównego księgowego

Tabela Dane dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy w 2019r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Informacje
Wpływ	56	2	42	12
Zwrot wniosków bez rozpatrzenia	0	0	0	0
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	55	1	41	13
Odmowy rejestracji	2	0	2	0
Układy i protokoły dodatkowe zawierające postanowienia niezgodne z prawem	10	2	8	0

W przypadku zarejestrowanego układu przewidziano prawo pracowników do nagrody jubileuszowej oraz różnego rodzaju dodatków do wynagrodzenia (funkcyjnych, za dodatkowe czynności, za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych), premii zadaniowych i specjalnej nagrody pieniężnej. W zarejestrowanym w 2019r. układzie nie wprowadzano natomiast prawa do dodatków za staż pracy. Nie ustalono także prawa do odprawy emerytalno-rentowej w sposób korzystniejszy od regulacji wynikającej z art. 92¹ Kodeksu pracy. W treści nowo zarejestrowanego układu ustalono regulacje korzystniejsze w zakresie dodatków za pracę

w godzinach nadliczbowych dla pracowników, tj.: oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 200% stawki godzinowej z osobistego zaszeregowania za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w Święta Bożego Narodzenia, Nowy Rok, Wielkanoc, Boże Ciało, Wszystkich Świętych i od 14-tej w Wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra.

Od kilku lat nowe układy zawierane są jedynie u pracodawców, którzy objęci byli wcześniej układami zbiorowymi pracy albo u ich następców prawnych.

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 45 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 50 osób (w tym 9 osób śmiertelnie i 22 ciężko), w tym 3 wypadki zbiorowe, w których poszkodowanych zostało 8 osób.

Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2019 w stosunku do roku 2018r nastąpiło zmniejszenie:

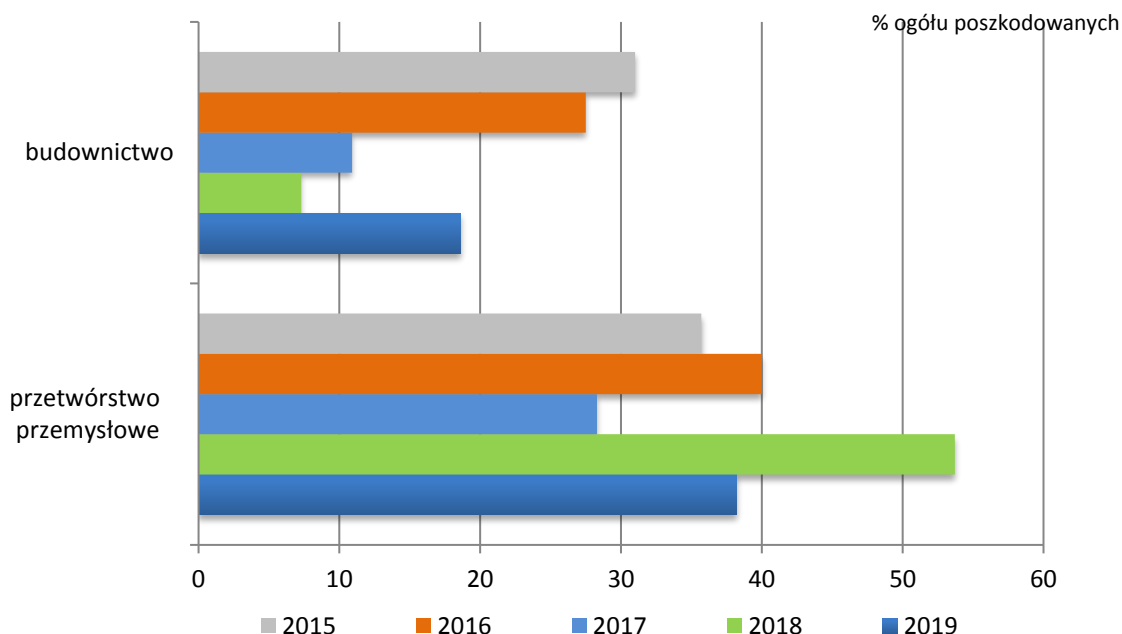
- liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 8,54%,

W roku 2019 nastąpiło zwiększenie w stosunku do roku 2018:

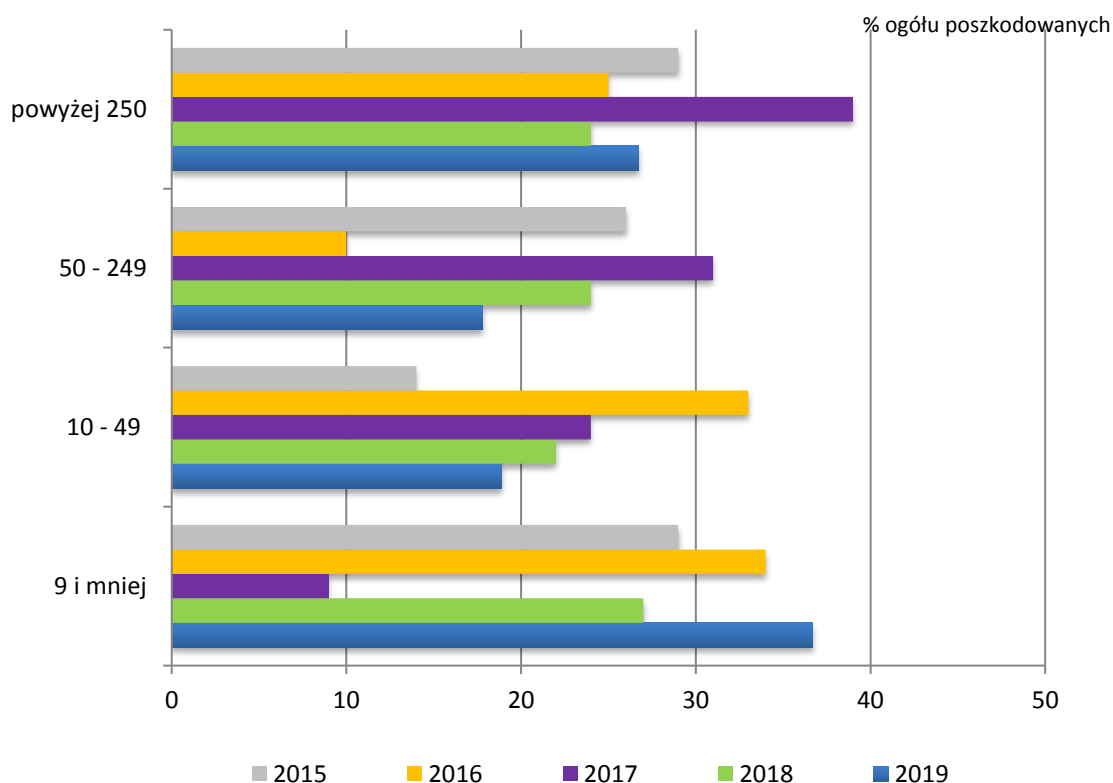
- liczby zbadanych wypadków o 18,5%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach o 22%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 12,5%.

Liczba wypadków zbiorowych utrzymała się na tym samym poziomie.

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 – 21 poszkodowanych – 42%, w tym 4 osoby poniosły śmierć, a 12 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 6 poszkodowanych – 12%, w tym: 3 osoby poniosły śmierć, a 2 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 15 poszkodowanych (30%), gdzie 2 osoby poniosły śmierć, a 7 doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 10 poszkodowanych (20%), gdzie śmierć

poniosły 2 osoby, a 7 doznało ciężkich obrażeń ciała,

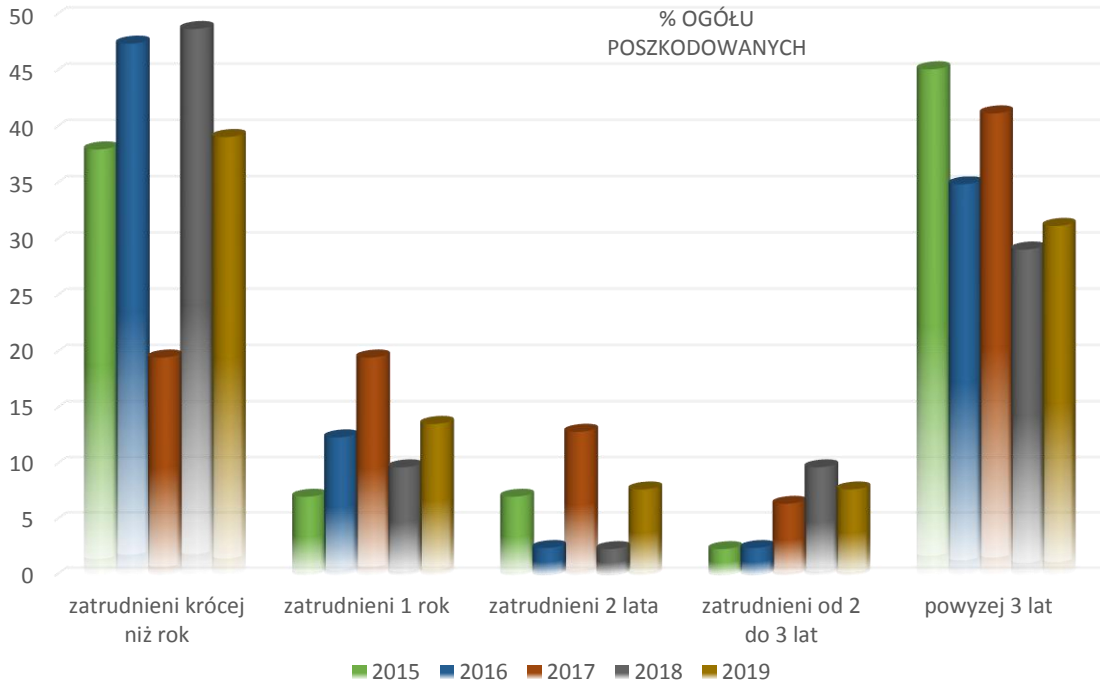
- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 7 poszkodowanych (14%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 5 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 10 poszkodowanych (20%), gdzie śmierć poniosły 3 osoby, a 4 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu. Zatrudnieni do 1 roku stanowili największą grupę poszkodowanych (47%) oraz osoby pracujące powyżej 3 lat (35%), kolejną grupą to osoby pracujące powyżej 1 roku (13%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy (38%) miały

osoby powyżej 50 roku życia, w wieku 40-49 lat (36%) oraz osoby w wieku 20-29 lat (20%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



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

- pochwycenie lub odrzucenie osoby – 14% poszkodowanych,
- upadek osoby z wysokości – na niższy poziom – 12% poszkodowanych,
- uszkodzenie materiału – 12% poszkodowanych,
- utrata kontroli nad środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym - 10% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 16%,
- obecności, przebywanie w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych - 16%,

- mocowanie, zawieszanie, unoszenie – 8%,
- chodzenie, bieganie – 8%.

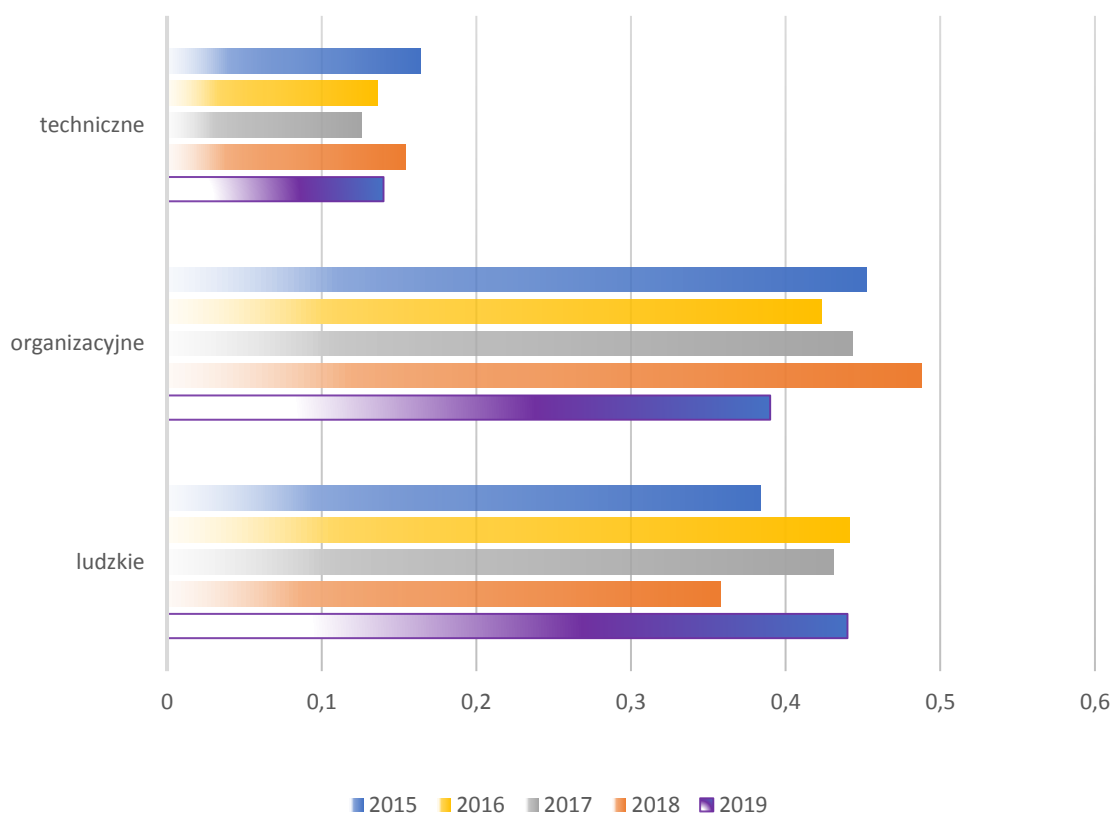
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) – dotyczyły 26% poszkodowanych,
- liczne urazy – 14% poszkodowanych,
- złamania kości – dotyczyły 14% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce – 18% poszkodowanych,
- liczne urazy – 16% poszkodowanych,
- głowa, liczne miejsca – 12% poszkodowanych,
- tułów i organy wewnętrzne, liczne miejsca urazu – 8% 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 – 76 przyczyn (38%), a więc: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznajomość zagrożenia, wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny), lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp;
- czynnik organizacyjny – 90 przyczyn (45%), 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 – 34 przyczyn (17%), 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: 206 decyzji, z czego 4 decyzji dot. wstrzymania prac, a 5 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 163 wnioski pokontrolne, celem uregulowania innych nieprawidłowości stwierdzonych podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 171 decyzji (83%).

W wyniku realizacji wymienionych wyżej środków prawnych poprawa warunków pracy nastąpiła dla 2856 pracowników (likwidacja zagrożeń wypadkowych).

W stosunku do 25 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, nałożono mandaty karne na łączną kwotę 38 700 zł., zastosowano także 2 środki wychowawcze. W jednym przypadku skierowano do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa i w jednym przypadku skierowano wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

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

- w udzieleniu 74 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy, zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego (26 porad udzielono byłym pracownikom, 22 porady udzielono pracownikom, 9 porad udzielono pracodawcom),
- w przekazaniu informacji o ustaleniach inspektorów pracy dokonanych w czasie kontroli związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przekazano 1 informację, do policji – 1 informację, do prokuratury – 1 informację.

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,
- lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp,
- nieznamość zagrożenia
- 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).

2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.

Kontynuowano intensywne działania kontrolne służące ograniczaniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. W ramach kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych; budów i remontów dróg oraz krótkich kontroli w budownictwie, 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 119 kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych. Prace budowlane wykonywane były przez 112 przedsiębiorców budowlanych, zatrudniających na kontrolowanych budowach 2 017 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) 876 decyzji, w tym 378 decyzji na piśmie i 498 decyzji ustnych. Wśród nich:
- 89 decyzje wstrzymania prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia 301 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 osłon i zabezpieczeń przy maszynach,
 - 55 decyzje skierowania 157 pracowników do innych prac z uwagi na: zatrudnianie bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, niestosowanie środków ochrony indywidualnej,
 - 45 decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz innych osób związanych z pracami budowlanymi (dotyczyło 232 pracowników),
- b) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 22 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 226 wykroczeń przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 62 pracodawców i osób kierujących pracami budowlanymi na łączną kwotę 77 800 zł. Inspektorzy pracy zastosowali w 7 przypadkach środki wychowawcze. Nie kierowano wniosków 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 498. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu 258 decyzji wydanych na piśmie (68% wydanych) oraz o wdrożeniu do realizacji poleceń i uwag zawartych w 16 wnioskach (73%).

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 301 pracowników.

W 2019r. nie kierowano pism prewencyjne, informujących 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 581 porad, w tym 386 - z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 167 porad z zakresu prawnej ochrony pracy i 28 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 20 kontroli w 20 przedsiębiorstwach na terenie 14 budowli. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 117 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 5 decyzji, które dotyczyły 17 pracujących),
- dopuszczanie do pracy pracujących bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (wydano 18 decyzji, które dotyczyły 72 pracujących),
- nieprawidłowe wyznaczenie lub brak wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych na terenach budowli (wydano 9 decyzji, które dotyczyły 63 pracujących),

- niesporządzenie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych lub niezaznajomienie pracujących z ww. instrukcją (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 27 pracujących),
- dopuszczanie do pracy pracujących, którzy nie stosowali odzieży i obuwia roboczego (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 11 pracujących),
- nieprawidłowości dotyczące eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych (wydano 9 decyzji, które dotyczyły 69 pracujących),
- nieprawidłowe prowadzenie prac w wykopach (wydano 10 decyzji, które dotyczyły 46 pracujących),
- nieprawidłowy stan techniczny maszyn i urządzeń technicznych (wydano 4 decyzje, które dotyczyły 17 osób),
- naruszenia przepisów dotyczących dokonania oceny ryzyka zawodowego lub zapoznania z nim pracujących (wydano 7 decyzji, które dotyczyły 45 osób),
- dopuszczanie pracowników do pracy pomimo braku przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 32 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 118 decyzji, które dotyczyły 523 pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 4 decyzje nakazujące wstrzymanie prac (dotyczyły 9 pracowników, którzy wykonywali prace pomimo braku zabezpieczenia stanowisk pracy na wysokości), 4 decyzje dotyczące skierowania do innych prac zatrudnionych, które dotyczyły 6 pracujących, 5 decyzji nakazujących

wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń, 2 decyzje zakazujące wykonywania prac w wykopie, które dotyczyły 12 pracujących osób.

Z łącznej liczby 118 decyzji uzyskano informacje o wykonaniu 109 decyzji, co stanowi 92,37 % ogółu.

Do pracodawców skierowano także 5 wniosków pokontrolnych zalecających usunięcie innych nieprawidłowości dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 2 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 40% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla 27 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 19 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem karnym 6 osób odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na kwotę 6 600 zł. Wydano także 6 środków wychowawczych.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 27 porady, w tym 25 - z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 2 porad prawne z prawnej ochrony pracy.

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 28 kontroli w 27 podmiotach gospodarczych, w tym 12 kontroli sprawdzających.

W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie 245 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 wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy – hełmów ochronnych;
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie instalacji i urządzeń elektrycznych przed uszkodzeniem mechanicznym,
- niewłaściwą eksploatację rusztowań roboczych,
- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy,
- 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);
- nieużywanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości;
- brak zabezpieczenia krawędzi ścian wykopów przed możliwością odpajania się masy gruntu,
- brak wyposażenia w odzież i obuwie robocze,
- brak nadzoru nad organizacją i wykonawstwem prac szczególnie niebezpiecznych,
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych;
- brak zapewnienia bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy, w tym brak balustrad ochronnych przy schodniach,
- brak urządzeń ochronnych stref niebezpiecznych maszyn, na których wykonywana była praca,

- niewłaściwa eksploatacja elektronarzędzi (uszkodzone przewody zasilające),
- brak obarierowania obrzeży płyt balkonowych, stwarzających możliwość upadku z wysokości,
- wykonywanie prac montażowych na wysokości z wykorzystaniem nieodpowiedniego sprzętu.

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: niewłaściwa organizacja pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami; lekceważenie zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; powierzanie wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia celem obniżenia kosztów; 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; ograniczanie nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkie terminy realizacji inwestycji wymagane przez inwestorów; prowadzenie firm budowlanych przez osoby nie mające odpowiedniego przygotowania zawodowego i uprawnień.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali ogółem 102 decyzje, które dotyczyły 347 pracowników. Wśród ww. decyzji znalazły się decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników: 28 decyzji nakazujących wstrzymanie prac (które dotyczyły 68 pracowników), 21 decyzji skierowania do innych prac (które dotyczyły 53 pracowników), 12 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (które dotyczyły 34 pracowników), 37 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (które dotyczyły 180 pracowników). Spośród ogółu wydanych decyzji zrealizowano 89 decyzji (87%), które dotyczyły 285 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 58 zostały zakwalifikowane jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 25 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości 32 100 zł, w 3 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Realizacja wyżej wymienionych środków prawnych pozwoliła na likwidację bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia dla 54 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 3 zakłady pracy, w których zatrudnionych było łącznie 2658 pracowników. W każdym zakładzie w 2019 roku przeprowadzono po jednej kontroli. Działania kontrolne prowadzone w wytypowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem rozpoczęto od oceny istniejącego poziomu zarządzania bezpieczeństwem pracy, identyfikując jego słabości na podstawie przedłożonych rejestrów wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rozmów z pracodawcami, inspektorami bhp, Zakładowymi Społecznymi Inspektorami Pracy oraz przedstawicielami związków zawodowych. Następnie zweryfikowane zostały zakładowe procedury dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, kontroli stanu bhp w zakładzie, prac szczególnie niebezpiecznych, zgodności maszyn i środków ochrony indywidualnej z wymaganiami zasadniczymi, kontroli użytkowanych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dot. bhp i inne.

W skontrolowanych podmiotach w latach 2016-2018 zarejestrowano łącznie 217 wypadków przy pracy, w tym 5 wypadków ciężkich oraz stwierdzono 5 przypadków wystąpienia chorób zawodowych. Sumaryczna liczba osób zatrudnionych w w/w zakładach w warunkach zagrożenia wynosiła odpowiednio: w 2016 roku – 1109 osób, w 2017 roku – 1269 osób, w 2018 roku – 1174 osób.

W 2019 roku łącznie w/w zakładach pracę świadczyło 29 kobiet w wieku 55+ oraz 99 mężczyzn w wieku 60+. W warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy 22 kobiet w wieku 55+ było narażonych na działanie hałasu. W przypadku mężczyzn w wieku 60+ warunki zagrożenia czynnikami środowiska pracy przedstawiały się następująco: 18 mężczyzn wykonywało pracę w narażeniu na substancje chemiczne – mangan i jego związki, 70 było narażonych na działanie hałasu, 18 było narażonych na pyły przemysłowe, 2 wykonywało pracę w mikroklimacie gorącym oraz 1 w narażeniu na czynniki mechaniczne związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi. W wypadkach przy pracy nie brały udziału kobiety w wieku 55+, natomiast zarejestrowano 3 wypadki przy pracy z udziałem mężczyzn w wieku 60+. U jednej z kobiet w wieku 55+ stwierdzono wystąpienie choroby zawodowej - choroby skóry, zaś u 2 mężczyzn w wieku 60+ stwierdzono wystąpienie pylicy płuc. Zarówno dla kobiet w wieku 55+ jak i dla mężczyzn w wieku 60+ nie ustanawiano rent inwalidzkich.

Przeprowadzone czynności kontrolne w wytypowanych zakładach objętych wzmożoną kontrolą wykazały następujące nieprawidłowości:

- brak zapewnienia skutecznych urządzeń ochronnych, chroniących przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyn i urządzeń technicznych,
- niewłaściwie eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne,
- wykonywanie przez pracowników pracy związanej z obsługą maszyn, które posiadały odpowiednio: nieskuteczne lub niesprawne urządzenia ochronne przed

- dostępem do stref i miejsc niebezpiecznych; zamontowane osłony stałe możliwe do usunięcia bez użycia narzędzi, niesprawny wyłącznik zatrzymywania awaryjnego; niewłaściwe oznakowanie urządzenia do zatrzymywania awaryjnego; nieoznakowane elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo; niesprawne technicznie elementy maszyn; niezabezpieczony dostęp do rozdzielnic elektrycznej zasilającej maszynę,
- brak zapewnienia skutecznego zabezpieczenia dostępu osób nieuprawnionych do wnętrza odpowiednio: paneli sterowniczych, skrzynek elektrycznych, rozdzielnic elektrycznych z czynną instalacją elektryczną stwarzająca możliwość porażenia prądem elektrycznym w wyniku dotyku do elementów będących pod napięciem,
 - brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy odpowiednio: natężenia drgań mechanicznych, hałasu, stężenia pyłów przemysłowych, pól promieniowania elektromagnetycznego, promieniowania optycznego, celem ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy,
 - brak zapewnienia instalacji wentylacji stanowiskowej na stanowiskach spawalniczych oraz przy stanowisku cięcia tlenowego,
 - brak oznakowania barwami bezpieczeństwa: różnic poziomów posadzki, wystających elementów, krawędzi kanału naprawczego, koryta kablowego,
 - zniszczone oznakowanie dróg komunikacyjnych i transportowych,
 - brak stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu,
 - brak zapewnienia w niezbędnej ilości ścianek lub parawanów spawalniczych tłumiących szkodliwe promieniowanie optyczne na stanowiskach pracy,
 - ubytki w posadzce oraz nierówna, śliska podłoga w pomieszczeniach pracy,
 - składowane przedmioty, materiały produkcyjne na drogach komunikacyjnych i transportowych lub biegnące przez nie fragmenty instalacji elektrycznej,
 - niewłaściwe składowanie elementów produkcyjnych w sposób stwarzający możliwość ich przewrócenia,
 - brak skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie w związku ze zmianą stanowiska pracy oraz po wprowadzeniu zmian na dotychczasowym stanowisku pracy,
 - brak ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia wypadkowego pracowników,
 - brak uwzględnienia w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zagrożeń pochodzących od obsługi suwnic, wózków jezdniowych i platformowych,
 - brak potwierdzenia pomiarami natężenia oświetlenia elektrycznego oraz jego równomierności w pomieszczeniach pracy,
 - brak zapewnienia stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej twarzy i oczu podczas prac szlifierskich,
 - brak wywieszenia czytelnych informacji o dopuszczalnym obciążeniu półek regałów przeznaczonych do składowania,
 - brak wyposażenia pracowników w odzież roboczą przewidzianą do stosowania na zatrudnionym stanowisku pracy,
 - niewłaściwa eksploatacja fragmentu instalacji elektrycznej o napięciu 230V – brak zapewnienia podstawowej ochrony przeciwporażeniowej,
 - brak wyznaczenia i oznakowania dróg komunikacyjnych, transportowych oraz pól odkładczych,
 - niezabezpieczoną przed możliwością przewrócenia się butlę z gazem technicznym,
 - brak stosowania przez pracowników odpowiednio: fartucha ochronnego (spawalniczego) oraz maski spawalniczej,

- niewłaściwą eksploatację podestów roboczych ze schodniami – brak zapewnienia kompletnych balustrad chroniących przed upadkiem z wysokości,
- niewłaściwe stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu,
- nie zabezpieczony dostęp do wnętrza skimmerów znajdujących się przy piecach hartowniczych stwarzających możliwość pochwycenia,
- niesprawny technicznie mankiet elastyczny przegubu ramienia odciągowego,
- brak zapewnienia właściwego składu Komisji BHP – brak uwzględnienia lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, brak zachowania proporcjonalności po zaprzestaniu działania organizacji związkowej,
- nie uwzględnienie w rejestrze wypadków przy pracy informacji o liczbie dni niezdolności do pracy oraz innych informacji niebędących danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wniosków i zaleceń profilaktycznych zespołu powypadkowego,
- niewłaściwą organizację prac spawalniczych w miejscu i w sposób stwarzający zagrożenia dla pracowników,
- składowanie regałów z ramami skrzyń bezpośrednio pod napowietrznymi liniami energetycznymi 15 kV na placu zakładu,
- brak opracowania oceny ryzyka zawodowego dla 3 stanowisk pracy,
- wykonywanie pracy przez pracowników w uszkodzonej odzieży roboczej,
- brak wyposażenia pracownika w odzież ochronną - niepalne spodnie przeznaczone do prac spawalniczych,
- brak zapewnienia kompletnej balustrady ochronnej przy płycie spoczynkowej wejścia do szatni zlokalizowanej na wysokości około 3 metrów względem poziomu gruntu,
- zużytą tarczę szlifierską przy szlifierce dwutarczowej stwarzającą możliwość pochwycenia obrabianego materiału,
- niesprawny technicznie manometr ciśnienia gazu technicznego,
- wykonywanie przez pracownika prac montażowych z użyciem drabiny rozstawnej powodujących wychylenie pracownika poza obrys drabiny, stwarzających możliwość upadku z wysokości,
- brak zabezpieczenia eksploatowanej instalacji elektrycznej przed uszkodzeniem mechanicznym,
- niewłaściwy sposób przechowywania substancji i mieszanin chemicznych (chłodziwa) - przechowywanie w opakowaniach nieprzeznaczonych do tego celu, nieoznakowanych,
- brak zapewnienia właściwego układu uruchamiającego maszynę,
- niesprawne technicznie parawany spawalnicze,
- niesprawne technicznie siedzisko przy wózku jezdniowym,
- niewłaściwą eksploatację aluminiowej drabiny przystawnej – uszkodzone szczeble drabiny oraz elementy stabilizujące drabinę przed przemieszczaniem się,
- nie zamieszczanie przez zespół powypadkowy w treści sporządzanych protokołów powypadkowych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, w szczególności warunków, w jakich była wykonywana praca przez poszkodowanych, celem określenia faktycznych przyczyn zdarzenia wypadkowego oraz sformułowania adekwatnych wniosków i zaleceń profilaktycznych,
- dokonywanie przez zespół powypadkowy nieprawidłowej kwalifikacji rodzaju zaistniałego wypadku przy pracy,
- nie wskazywanie w protokołach powypadkowych sporządzonych odrębnie przez zespół powypadkowy dla poszkodowanych uczestniczących w zbiorowym wypadku przy pracy spójnych okoliczności i przyczyn tego samego zdarzenia,

- nie wskazywanie w sporządzonej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego daty jej przeprowadzenia,
 - brak konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszelkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczących oceny ryzyka zawodowego dla stanowisk administracyjno-biurowych i kierowniczych,
 - zatrudnianie w służbie bhp pracownika nie spełniającego wymagań kwalifikacyjnych,
 - brak wprowadzenia rozwiązania eliminującego zagrożenie związane z możliwością przygniecenia palców rąk przy maszynie pomiędzy dźwignią sprzęgła a korpusem maszyny,
 - brak zamontowanej osłony przewodnicy diamentownika przy szlifierce,
 - brak zapewnienia wymaganej wysokości przejścia do pulpitu sterowniczego maszyny,
 - brak opracowania szczegółowych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
 - zniszczone oznakowanie elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo przy eksploatowanej maszynie,
 - nie zabezpieczony dostęp do miejsca niebezpiecznego – zsypu odkuwki,
 - nie zamocowane w sposób pewny i trwałe osłony strefy niebezpiecznej przy maszynie,
 - nie przytwierdzona do podłoża w sposób pewny i trwałe wywrotnica detali,
 - brak zabezpieczenia dźwigni zaworu sprężonego powietrza przed przypadkowym otwarciem,
 - brak poddania pracownika instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp po zmianie warunków pracy - wprowadzeniu na stanowisku pracy dodatkowych maszyn i urządzeń technicznych,
 - wskazywanie zdarzeń wypadkowych przez zespół powypadkowy w treści sporządzanych protokołów powypadkowych jako przyczyn wypadku,
 - brak formułowania przez zespół powypadkowy środków profilaktycznych wynikających i adekwatnych do faktycznych przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy,
 - zwłoczne przekazanie poszkodowanemu egzemplarza zatwierdzonego protokołu powypadkowego,
 - odbywanie przez pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych pierwszego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp po 12 miesiącach od rozpoczęcia pracy,
 - nie sporządzanie przez służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
 - brak dokonania aktualizacji oceny ryzyka zawodowego,
 - brak zapoznania pracowników ze zaktualizowaną oceną ryzyka zawodowego,
 - niesprawne punkty świetlne w pomieszczeniu magazynu,
 - brak oznakowania odpowiednimi barwami instalacji mediów dostarczanych do hali produkcyjnej,
 - uszkodzona niesprawna szyba wizjera w osłonie strefy roboczej maszyny,
 - brak zapewnienia osłony bezpieczników w rozdzielni elektrycznej,
 - niesprawne technicznie zabezpieczenie gardzieli haków żurawików stanowiskowych.
- W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem:
- ograniczania środków finansowych na poprawę warunków pracy oraz na realizowanie przedsięwzięć w zakresie remontów, zmiany technologii na bardziej nowoczesną, wymianę parku maszynowego, podyktowane sytuacją ekonomiczną;

- niewłaściwego podejścia osób zarządzających spółkami do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- lekceważenia zagrożeń przez zatrudnionych pracowników;
- tolerowania odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby dozoru średniego;
- braku zapewnienia dostatecznego nadzoru nad pracownikami;
- niewłaściwej organizacji pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 169 decyzji, w tym 103 decyzje ustne, które zostały zrealizowane w trakcie czynności kontrolnych oraz 16 wniosków w wystąpieniu. Inspektorzy pracy wydali m.in.: 6 decyzji skierowania pracowników do innych prac, 14 decyzji wstrzymania pracy oraz 27 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. Wydane środki prawne dotyczyły poprawy warunków i bezpieczeństwa pracy dla 12 627 pracowników (każda nieprawidłowość liczona osobno). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 118 decyzji (69,8%) oraz 8 wniosków (50%).

Za stwierdzone nieprawidłowości stanowiące wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym inspektorzy pracy nałożyli 7 mandatów karnych na łączną kwotę 9800 zł oraz wydali 3 środki oddziaływania wychowawczego.

W wyniku realizacji środków prawnych wydanych przez inspektorów pracy oraz działań podejmowanych przez zakłady, warunki i bezpieczeństwo pracy uległy poprawie w kontrolowanych zakładach dla 1243 pracowników.

W ramach realizacji tematu uzyskano przykładowe efekty:

- skierowano do innych prac dwóch pracowników wykonujących prace szlifierskie do czasu wyposażenia w środki ochrony indywidualnej twarzy i oczu,
- odnowiono zniszczone oznakowanie dróg komunikacyjnych i transportowych w miejscu prowadzenia działalności,

- usunięto przedmioty, materiały produkcyjne oraz fragmenty instalacji elektrycznej składowane lub biegnące przez drogi komunikacyjne i transportowe,
- wyposażono pracownika w koszulę roboczą posiadającą cechy użytkowe nadane przez producenta odzieży,
- wywieszono czytelne informacje o dopuszczalnym obciążeniu półek regałów przeznaczonych do składowania,
- wyposażono pracownika w niepalne spodnie przeznaczone do prac spawalniczych,
- wyposażono 3 pracowników w odzież roboczą przewidzianą do stosowania na zatrudnionym stanowisku pracy,
- zapewniono wentylację stanowiskową przy dwóch stałych stanowiskach spawalniczych,
- wstrzymano pracę na trzech tokarkach uniwersalnych odpowiednio do czasu: zapewnienia właściwie działającego urządzenia ochronnego uchwytu tokarskiego; zapewnienia sprawnego technicznie wyłącznika zatrzymania awaryjnego umieszczonego w zasięgu kończyn górnych operatora; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo; zapewnienia, aby istniejąca przy maszynie osłona stała zabezpieczająca przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyny (przeniesienia napędu) nie mogła być odłączana lub usuwana w trakcie pracy maszyny bez użycia narzędzi; zabezpieczenia dostępu do rozdzielnic elektrycznej zasilającej w/w maszynę,
- wstrzymano eksploatację szlifierki czołowej dwutarczowej do czasu: zapewnienia osłon tarcz ściernych; zapewnienia układu uruchamiającego maszynę tylko poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania bez względu na przyczynę zatrzymania; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo,

- wstrzymano pracę wykonywane na dwóch pilarkach taśmowych odpowiednio do czasu: zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego dostęp do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy pracy piły taśmowej; właściwego oznakowania barwami urządzenia do zatrzymywania awaryjnego maszyny; zapewnienie sprawnego technicznie pokrętła biegów prędkości piły,
- wstrzymano eksploatację pilarki taśmowej pracującej w trybie automatycznym do czasu zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego dostęp do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy pracy piły taśmowej,
- wstrzymano eksploatację wiertarko-frezarki do czasu: zamontowania urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośredni udział w procesie pracy do których ma dostęp obsługujący, w tym wrzeciona i wiertła; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo,
- wstrzymano eksploatację trzech szlifierek taśmowych odpowiednio do czasu: zamontowania osłony taśmy ścierniej od czoła maszyny; zapewnienia układu uruchamiającego maszynę tylko poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania bez względu na przyczynę zatrzymania,
- zapewniono kompletną balustradę ochronną przy płycie spocznikowej wejścia do szatni zlokalizowanej na wysokości około 3 metrów względem poziomu gruntu,
- oznakowano barwami bezpieczeństwa wystające elementy konstrukcyjne zadania schodni prowadzącej do szatni oraz różnice poziomów posadzki,
- wymieniono zużytą tarczę szlifierską przy szlifierce dwutarczowej oraz wyeliminowano zagrożenie związane z możliwością pochycenia obrabianego materiału poprzez właściwe ustawienie elementów podtrzymujących obrabiany materiał,
- wstrzymano eksploatację dwóch wiertarek kolumnowych odpowiednio do czasu: zamontowania urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośredni udział w procesie pracy do których ma dostęp obsługujący, w tym wrzeciona i wiertła; zabezpieczenia dostępu do rozdzielnic elektrycznej zasilającej maszynę; zapewnienia układu uruchamiającego maszynę tylko poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania bez względu na przyczynę zatrzymania; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo; zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed dostępem bezpośrednim do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy przeniesienia napędu; zapewnienia oświetlenia strefy pracy o bezpiecznym napięciu,
- zapewniono sprawny technicznie manometr ciśnienia gazu technicznego,
- zabezpieczono przed możliwością przewrócenia się 2 butle z gazami technicznymi,
- oznakowano barwami bezpieczeństwa krawędzie kanału naprawczego,
- wstrzymano prace montażowe prowadzone z użyciem drabiny rozstawnej powodujące wychylenie pracownika poza obrys drabiny do czasu zapewnienia innych skutecznych rozwiązań chroniących przed możliwością upadku z wysokości,
- wyznaczono i oznakowano drogi komunikacyjne, transportowe oraz pola odkładcze,
- wstrzymano pracę prowadzone z użyciem dwóch mechanicznych nożyc gilotynowych odpowiednio do czasu: zapewnienia urządzeń ochronnych zabezpieczających przed dostępem bezpośrednim do strefy niebezpiecznej maszyn - strefy pracy noża gilotyny; zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy odrzutu materiału,

- zapewniono właściwe składowanie elementów produkcyjnych (blach) w sposób zabezpieczający przed ich przewróceniem,
- wstrzymano prace prowadzone z użyciem trzech hydraulicznych pras krawędziowych odpowiednio do czasu: zabezpieczenia dostępu do wnętrza rozdzielnic elektrycznej zasilającej w/w maszynę; zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy pracy stempla,
- zabezpieczono przed uszkodzeniem mechanicznym fragment instalacji elektrycznej o napięciu 230V (przedłużacz jednofazowy);
- wstrzymano eksploatację dwóch fragmentów instalacji elektrycznej o napięciu 230V (przedłużacze jednofazowych) do czasu zapewnienia podstawowej ochrony przeciwporażeniowej poprzez zapewnienie ciągłości izolacji roboczej i ochronnej,
- wstrzymano eksploatację trzech szlifierek kątowych odpowiednio do czasu: zapewnienia podstawowej ochrony przeciwporażeniowej poprzez zapewnienie ciągłości izolacji roboczej i ochronnej przewodu elektrycznego zasilającego w/w urządzenia oraz zapewnienia osłony tarczy ścierniej,
- uzupełniono głębokie ubytki w podłodze,
- skierowano do innych prac dwóch pracowników wykonujących prace spawalnicze odpowiednio do czasu wyposażenia w fartuch ochronny (spawalniczy) oraz zapewnienia stosowania maski spawalniczej,
- zapewniono właściwe stosowanie przez 6 pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu,
- skierowano do innych prac dwóch pracowników do czasu zapewnienia stosowania środków ochrony indywidualnej słuchu,
- zapewniono przechowywanie substancji i mieszanin chemicznych (chłodziwa) w opakowaniach przeznaczonych do tego celu i odpowiednio oznakowanych;
- wstrzymano eksploatację dwóch pilarek taśmowych odpowiednio do czasu: zapewnienia, aby istniejąca przy maszynie osłona stała zabezpieczająca przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyny nie mogła być odłączona lub usuwana bez użycia narzędzi; zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego dostęp do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy pracy piły taśmowej; właściwego oznakowania barwami urządzenia do zatrzymywania awaryjnego maszyny; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo - przycisku uruchamiającego i przycisku zatrzymującego pracę maszyny,
- zapewniono przy szlifierce taśmowej układ uruchamiający maszynę poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania bez względu na przyczynę zadziałania maszyny,
- zapewniono sprawne technicznie parawany spawalnicze tłumiące szkodliwe promieniowanie optyczne na stanowisku spawalniczym,
- zapewniono sprawne siedzisko przy wózku jezdniowym,
- wstrzymano eksploatację trzech metalowych podestów ze schodniami do czasu zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych chroniących przed upadkiem z wysokości,
- wstrzymano eksploatację aluminiowej drabiny przystawnej do czasu: zapewnienia sprawnych technicznie szczebli drabiny; zapewnienia sprawnego elementu stabilizacyjnego drabinę przed możliwością przemieszczania się,
- wstrzymano prace prowadzone z użyciem wiertarki promieniowej do czasu: zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośrednio udział w procesie pracy, do których ma dostęp obsługujący, w tym

- wrzeczona i wiertła; zapewnienia sprawnego mechanizmu biegów maszyny,
 - wstrzymano eksploatację dwóch pras krawędziowych do czasu: zapewnienia skutecznych urządzeń ochronnych chroniących przez dostęp bezpośredni do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy pracy stempla; zabezpieczenia dostępu do rozdzielnic elektrycznej zasilającej w/w maszynę,
 - wstrzymano pracę na frezarce uniwersalnej do czasu: zamontowania urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośredni udział w procesie pracy do których ma dostęp obsługujący, w tym wrzeczona i wiertła; zapewnienia sprawnego technicznie urządzenia do zatrzymywania awaryjnego,
 - zapewniono w niezbędnej ilości ścianki lub parawany spawalnicze przy stanowisku spawania skrzyń po oprawieniu,
 - usunięto regały z ramami skrzyń składowane bezpośrednio pod napowietrznymi liniami energetycznymi 15kV na placu zakładu,
 - zapewniono organizowanie prac spawalniczych w miejscach i w sposób niestwarzający zagrożeń dla pracowników,
 - skierowano pracownika na profilaktyczne badania lekarskie wstępne, celem uzyskania orzeczenia lekarskiego wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na określonym stanowisku pracy,
 - ustalono okoliczności i przyczyny 2 zdarzeń wypadkowych, jakim ulegli pracownicy zatrudnieni na stanowisku spawacza oraz sporządzono stosowną dokumentację,
 - uzupełniono opracowaną dokumentację oceny ryzyka zawodowego pracowników obsługujących suwnice o zagrożenia związane z wykonywaniem tych czynności,
 - dokonano oceny i udokumentowano ryzyko zawodowe dla 3 stanowisk pracy,
 - przeprowadzono badania i pomiary czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy,
 - potwierdzono pomiarami natężenie oświetlenia elektrycznego oraz jego równomierność w pomieszczeniach pracy, w których zlokalizowane były stanowiska pracy,
 - wstrzymano eksploatację dwóch wiertarek promieniowych odpowiednio do czasu: zamontowania urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośredni udział w procesie pracy do których ma dostęp obsługujący, w tym wrzeczona i wiertła; oznakowania elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo,
 - wstrzymano eksploatację dwóch wiertarek stołowych odpowiednio do czasu: zamontowania urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed ruchomymi elementami biorącymi bezpośredni udział w procesie pracy do których ma dostęp obsługujący, w tym wrzeczona i wiertła; zapewnienia sprawnego mechanizmu powrotu wrzeczona; zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego zabezpieczającego przed dostępem bezpośrednim do strefy niebezpiecznej maszyny - strefy przeniesienia napędu; zapewnienia układu uruchamiającego maszynę tylko poprzez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego celu układ sterowania bez względu na przyczynę zatrzymania.
- W jednym z kontrolowanych zakładów w 2019 roku podjęto szereg działań zmierzających do poprawy stanu bhp oraz kontynuowane były działania – dobre praktyki z lat ubiegłych. Wśród tych działań wymienia się:
- a. Ścisły nadzór nad pracą podmiotów zewnętrznych na terenie zakładu wykonujących prace stale jak i doraźnie, który obejmował:
 - wydawanie pisemnych zezwoleń na wszystkie prace zaliczane do prac szczególnie niebezpiecznych;

- wizualne przedstawienie aktualnie wykonywanych prac szczególnie niebezpiecznych w zakładzie pracy, prowadzonych przez firmy zewnętrzne na każdy dzień pracy – telewizor z planem zakładu i miejscem pracy danej firmy;
 - wyznaczenie stałego obserwatora dla firmy zewnętrznej wykonującej prace szczególnie niebezpieczne oraz umieszczenie przy tych pracach tablicy informacyjnej zawierającej szczegóły wykonywanych prac oraz informacje w zakresie zagrożeń (ryzyka), środków zaradczych oraz możliwość wpisywania uwag kontrolnych; do tablicy przypinane były niezbędne dokumenty wymagane przy tych pracach, w tym pisemne zezwolenie;
- b. Przeprowadzanie szkoleń w dziedzinie bhp w specjalnie przygotowanej sali wyposażonej w pomocny sprzęt; prowadzenie raz na kwartał szkoleń przypominających trwających ok. 30-40 minut.
- c. Przejścia najwyższego kierownictwa po wyznaczonych obszarach zakładu według ustalonego harmonogramu rocznego w ramach wewnętrznego programu, w celu przeprowadzania rozmów z pracownikami.
- d. Podział zagrożeń które mogą spowodować ciężkie wypadki w następujących kategoriach:
- prace na wysokości – przykłady dobrych praktyk: zastosowanie na dachach zakładu mas kotwiczących, wymiana wszystkich drabin prowadzących na dach na drabiny z zainstalowanymi urządzeniami samohamownymi oraz zabezpieczonymi przed dostępem osób nieupoważnionych, montaż punktów kotwicznych na piecach hartowniczych;
 - praca wózków jezdniowych – przykład dobrych praktyk: wyposażenie wózków widłowych w lampy blue spot, ograniczniki prędkości, czujniki zapiętych pasów bezpieczeństwa oraz w ostatnim okresie rozdzielanie ruchu dla wózków i pieszych, wyposażenie zakładu w lustra w miejscach stwarzających szczególne zagrożenia, oznakowanie dróg zewnętrznych oraz wyposażenie zakładu w 110 kamer zewnętrznych;
 - praca z suwnicami – przykłady dobrych praktyk: testowanie wizualnej pracy suwnicy z zamontowanymi światłami blue spot (światło koloru niebieskiego padające na posadzkę) oraz wydzielającej sygnał dźwiękowy;
 - oznakowanie miejsc z wysoką temperaturą, wyposażenie w odpowiednie rękawice do pracy z wysoką temperaturą, doposażenie w sprzęt pomocniczy typu szczypce, kleszcze;
 - ograniczenie hałasu – obudowa wywrotnic pleksą;
 - wyposażenie piwnic pieców hartowniczych w czujniki: dwutlenku węgla i tlenku węgla powiązane z instalacją ostrzegawczą oraz monitoringiem kamer przemysłowych;
 - wykonywanie prac w jedną osobę w stacji nafty i chłodziwa – przykłady dobrych praktyk: wyposażenie miejsc pracy pracowników firmy zewnętrznej w specjalną instalację ostrzegawczą ustawioną na 30 minutową sekwencje wejścia do pomieszczenia, po której zapala się lampa ostrzegawcza; po tym czasie następuje sprawdzenie tego pomieszczenia – jest to rozwiązanie tymczasowe, kolejnym etapem jest wyposażenie pracowników zakładu i firm zewnętrznych w indywidualne urządzenia ostrzegające przed zagrożeniem w powietrzu, kontrolujące pozycję pracownika (przy upadku jest włączany alarm) oraz jego stan bez ruchu; urządzenie wysyła wiadomość sms do wybranych użytkowników z alarmem;

- zastosowanie sytemu LOTO podczas prowadzonych napraw przy maszynach oraz wprowadzenie instrukcji w zakresie stosowania sytemu;
- zastosowanie działań profilaktycznych po zaistniałych wypadkach w zakładzie i firm z nim współpracujących – przykłady dobrych praktyk: w miejscu wypadku oznakowano zagrożenia podobne do zaistniałego w koncernie wypadku; zastosowano zmianę instrukcji stosowania ochron indywidualnych przy pracach związanych z obsługą szlifierek – zastąpiono okulary ochronne przyłbicami;
- przekazywanie przez kierownictwo na comiesięcznych spotkaniach z całą załogą informacji szczególnych w danym miesiącu (działań bhp, jakościowych produkcyjnych i pracowniczych) oraz przekazywanie pracownikom comiesięcznej gazetki informacyjnej.

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 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 01.01.2019r. do 30.11.2019r. przeprowadzono kontrole Zakładów Usług Leśnych działających w obrębie dwóch Nadleśnictw (Kielce, Starachowice), wchodzących w skład RDLP w Radomiu.

Kontrolą objęto 13 zakładów usług leśnych zatrudniających ogółem: 59 pracowników zatrudnionych na umowy o pracę (14 umów na czas określony, 45 umów na czas nieokreślony), 8 podwykonawców jednoosobowych i 2 podwykonawców wieloosobowych (przy pozyskaniu drewna i przy zrywce drewna). W jednym zakładzie kontrolowany pracodawca zatrudniał 2 kobiety. W kontrolowanych Zakładach Usług Leśnych 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.),

- 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,
- 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.:

- jeden pracodawca nie dotrzymał terminu przeprowadzenia pierwszego szkolenia okresowego, co dotyczyło 1 pracownika, 3 pracodawców nie określiło częstotliwości przeprowadzania szkoleń okresowych, co dotyczyło 7 pracowników,
- 3 pracodawców nie dotrzymało terminu przeprowadzenia następnego szkolenia okresowego, co dotyczyło 5 pracowników,
- w trzech przypadkach ocena ryzyka zawodowego została przeprowadzona niewłaściwie, bez uwzględnienia wielu istotnych zagrożeń, w związku z czym, inspektor pracy nakazał przeprowadzenie powtórnej oceny ryzyka zawodowego,
- w jednym ZUL-u, jeden pracownik posiadał spodnie pilarza w niewłaściwej klasie ochronności,
- w jednym przypadku ocena ryzyka zawodowego została przeprowadzona niewłaściwie, bez uwzględnienia wielu istotnych zagrożeń, w związku z czym, inspektor pracy nakazał przeprowadzenie powtórnej oceny ryzyka zawodowego,
- w jednym przypadku, dwóch pracowników nie posiadało na powierzchni roboczej apteczki pierwszej pomocy, apteczka taka znajdowała się w samochodzie, oddalonym o około 100m od powierzchni roboczej,
- dwóch pracodawców nie wyznaczyło pracowników do udzielania pierwszej pomocy i nie poddało ich szkoleniu w tym zakresie, co dotyczyło 6 pracowników,
- w ośmiu ZUL-ach inspektor pracy wydał decyzje poddania 30 pracowników szczepieniu przeciwko KZM i decyzje te zostały zrealizowane. W trzech zakładach, 18 pracowników odmówiło poddania się takiemu szczepieniu.

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

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 44 decyzje, w tym: 1 decyzja skierowania do innych prac 1 pracownika,
- 46 wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie 9 wykroczeń inspektor pracy ukarał mandatem karnym 1 osobę w kwocie 2.000 zł.

Pracodawcy zrealizowali 44 wydane decyzje (100,0% wydanych) oraz 46 wniosków pokontrolnych (100,0% wydanych).

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (84 osoby), uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez: wyeliminowanie nieprawidłowości w zakresie szkoleń okresowych, weryfikację oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, zapewnienie odzieży ochronnej we właściwej klasie ochronności, zapewnienie apteczek pierwszej pomocy i przeszkolenie w zakresie udzielania pierwszej pomocy, poddania szczepieniu przeciwko KZM w ramach profilaktyki i zaleceń wynikających z oceny ryzyka zawodowego.

5. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci podziemnych.

W zakresie realizacji przedmiotowego tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach objęli kontrolą

6 podmiotów gospodarczych, w tym jeden w trakcie czynności kontrolnych utracił status podmiotu podlegającego kontroli. W podmiotach tych łącznie świadczyło pracę 135 osób, w tym 130 w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz 5 osób na innej podstawie niż stosunek pracy.

Zakres przeprowadzonych kontroli ukierunkowany był na eliminowanie bądź ograniczanie zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi oraz szkodliwymi dla zdrowia przy wykonywaniu prac związanych z usuwaniem awarii, konserwacją i remontami sieci podziemnych.

Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy zaliczyć m.in.:

- brak poddania pracowników instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu w dziedzinie bhp i dopuszczanie do pracy bez przeszkolenia,
- brak opracowania wykazu prac wykonywanych przez co najmniej 2 osoby,
- brak poinformowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz sposobami ochrony przed zagrożeniami,
- brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej,
- brak dostarczenia pracownikom wymaganej odzieży i obuwia roboczego,
- brak wyznaczenia koordynatora bhp,
- brak ustalenia rodzaju środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego niezbędnych do stosowania na zatrudnionych stanowiskach pracy,
- brak opracowania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego,
- niezamieszczanie w udokumentowanej ocenie ryzyka zawodowego wymaganych informacji,
- brak poddania pracowników szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp,
- brak skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz dopuszczanie do pracy pracowników bez orzeczenia lekarskiego z profilaktycznych badań lekarskich wobec braku

- przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania określonej pracy,
 - wykonywanie przez pracowników prac w wykopie bez zabezpieczenia ścian wykopu przed możliwością odpajania się gruntu,
 - składowanie urobku ziemi bezpośrednio przy krawędzi wykopów,
 - brak wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej głowy – hełmy ochronne,
 - brak pisemnego pozwolenia w zakresie prowadzenia prac w przestrzeniach zamkniętych,
 - brak zapewnienia asekuracji pracowników wykonujących pracę w przestrzeniach zamkniętych,
 - brak opracowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych,
 - brak opracowania szczegółowych wymagań bhp przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych;
 - powierzanie obsługi maszyn i urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych osobom nie posiadającym wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych,
 - prowadzenie pracy sprzętem zmechanizowanym bezpośrednio pod czynnymi napowietrznymi liniami energetycznymi,
 - niewłaściwie wykonywanie wykopów – tworzenie nawisów,
 - brak ustalenia warunków prowadzonych prac pod liniami energetycznymi,
 - brak wyposażenia koparki wykonującej prace w pobliżu linii energetycznych w sygnalizator napięcia,
 - brak zapewnienia zejść / wejść do wykopu,
 - wykonywanie robót ziemnych w bezpośrednim sąsiedztwie sieci bez uprzedniego określenia bezpiecznej odległości i sposobu wykonywania tych robót w oparciu o projekt,
 - brak opracowania instrukcji bhp dotyczącej prowadzonych prac montażowych,
 - brak właściwych zapisów w treści opracowanej instrukcji bhp,
 - brak zabezpieczenia miejsca niebezpiecznego przed możliwością wpadnięcia (otwarta studzienka),
 - brak stosowania hełmów podczas pracy,
 - brak wyposażenia w kamizelkę odblaskową,
 - brak wyposażenia w wymagane środki ochrony indywidualnej głowy, dróg oddechowych, chroniących przed upadkiem z wysokości pracownika przebywającego w przestrzeni zamkniętej (we wnętrzu zbiornika),
 - brak zapewnienia bezpośredniego nadzoru przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych,
 - niewłaściwą eksploatację instalacji elektrycznej (przedłużacza elektrycznego jednofazowego),
 - brak zabezpieczenia instalacji elektrycznej przed uszkodzeniem mechanicznym.
- W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem:
- lekceważenia zagrożeń przez pracodawców i osoby kierujące na terenie wykonywanych robót głównie, ze względu: na krótkie terminy realizacji robót (np. usunięcie awarii, wymiana rury, itp.) oraz postrzeganie przepisów bhp jako sprawy zbyt cenne i dodatkowo pomniejszające zysk zakładu;
 - poszukiwania przez pracodawców kolejnych zleceń na roboty dla zatrudnionych pracowników, kosztem ograniczenia czasu potrzebnego na sporządzanie wymaganej dokumentacji;
 - niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych;
 - ograniczania nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych.
- Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali ogółem 62 decyzje, które dotyczyły 349

pracowników. Wśród ww. decyzji znalazły się decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników: 5 decyzji nakazujących wstrzymanie prac (które dotyczyły 7 pracowników), 1 decyzja skierowania do innych prac (która dotyczyła 1 pracownika), 1 decyzja wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (która dotyczyła 5 pracowników), 2 decyzje zakazu (które dotyczyły 12 pracowników), 33 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108§ 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (które dotyczyły 101 pracowników). Spośród ogółu wydanych decyzji zrealizowano 56 decyzje (90%), które dotyczyły 268 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 17 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 4 osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości 4 900 zł.

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 począwszy od dnia wejścia Polski do UE. W 2019r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili ocenę 37 różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 23 przedsiębiorców oraz 7 kontroli przeprowadzonych na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 10 sztuk środków ochrony głowy (ŚOI) oraz 27 egzemplarzy maszyn. Dla organów celnych wydano 11 negatywnych opinii. Do 15 wyrobów nie wniesiono uwag (8 maszyn i 7 ŚOI). W grupie 37 wyrobów poddanych ocenie – 18 sprowadzonych było spoza UE (w tym 12 negatywnie ocenionych). Z Polski pochodziło 7 wyrobów, w tym 4 maszyny. 25 wyrobów zostało wyprodukowanych w latach 2017-2018 (60%

z uwagami), pozostałe zbudowano przed 2017r. Kontrole wg dyrektyw maszynowej i dla środków ochrony indywidualnej (ŚOI), ujawniły nieprawidłowości w 22 wyrobach (w tym 19 z 27 maszyn – 70,4% i 3 z 10 środków ochronnych – 30 %). Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem 9 maszyn, 3 środków ochrony indywidualnej,
- brakiem lub nieprawidłowym oznakowaniem CE 4 maszyn,
- lukami czy błędami w instrukcjach użytkowania w przypadku 5 maszyn, a dodatkowo w 2 przypadkach – dysponowanie dokumentem z obcojęzycznym tekstem (bez tłumaczenia) oraz w 3 przypadkach – nedoręczenie 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 strony wprowadzające maszyny na rynek polski popełniły błędy w deklaracjach zgodności. Z 37 wyrobów poddanych kontroli w 2019r. – 15 zostało pozytywnie ocenionych, 11 wiązało się z negatywnymi opiniami dla organów celnych. W pozostałych 11 przypadkach ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych. Te 11 przypadków wiązało się z usunięciem uchybień, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 3 wyrobów – środków ochrony głowy i 8 maszyn.

W przypadku 3 środków ochrony indywidualnej zmiany zostały dokonane w zakresie: weryfikacji i uzupełnień oznakowania 3 wyrobów (głównie wymaganymi informacjami na hełmach), oraz zapewnieniu przekazania

użytkownikom jednej z opracowanych instrukcji.

Zmiany i uzupełnienia przy środków ochrony indywidualnej dotyczyły:

- zapewnienia polskojęzycznej treści etykiet z informacjami o wymaganiach dla zapewnienia ochrony,
- w jednym przypadku dostarczona została opracowana instrukcja użytkownika.

W przypadku 8 maszyn (do robót ziemnych i drogowych) zmiany zostały dokonane w zakresie: uzupełnienia oznakowania na 4 maszynach, uzupełnienia i weryfikacji 3 instrukcji użytkownika oraz uzupełnienia i poprawy 4 deklaracji zgodności.

Zmiany i uzupełnienia przy maszynach dotyczyły m.in.:

- uzupełnienia oznakowania maszyn (w tym sporządzenia nowych tabliczek znamionowych) w zakresie dotyczącym nazwy maszyny – w 2 przypadkach, naniesienia, uzupełnienia lub odnowienia piktogramów na 2 maszynach, a w jednym przypadku uzupełnienia znakiem CE,
- weryfikacji instrukcji użytkownika w zakresie: podania informacji o treści deklaracji zgodności, wyjaśnień oznaczeń naniesionych na maszyny,
- doręczenia egzemplarza lub korekt deklaracji zgodności w zakresie dotyczącym: aktualizacji przytoczonych przepisów, jakie ma spełniać maszyna, podania numerów fabrycznych maszyny, tłumaczenia, wymiany dokumentu na dotyczący dostarczonej użytkownikowi maszyny, uzupełnienia daty, miejsca i identyfikacji osoby podpisującej deklarację w imieniu producenta.

Korekty zostały dokonane przy udzielanych przez inspektorów pracy poradach i informacjach o „dobrych praktykach inżynierskich” oraz przy stałe prowadzonym monitoringu poprawności wprowadzanych zmian.

7. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna.

W roku 2019 przeprowadzono ogółem 6 kontroli:

- 4 kontrole przeprowadzono w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów tartacznych - PKD: 1610Z (zatrudniały ogółem 65 osób, w tym 62 pracowników),
- 2 kontrole przeprowadzono w zakładach zajmujących się produkcją pozostałych wyrobów stolarskich i ciesielskich dla budownictwa - PKD: 1623Z (zatrudniały ogółem 15 osób, w tym 15 pracowników).

W 6 skontrolowanych zakładach łącznie pracowało 77 pracowników w ramach zawartych umów o pracę i realizujących prace w różny sposób związane z technologią obróbki drewna.

Zatrudniane osoby narażone były na czynniki szkodliwe, takie jak:

- hałas o natężeniu nie przekraczającym NDN - 34 osoby,
- pyły o stężeniu nieprzekraczającym NDS - 30 osób,
- na drgania mechaniczne o działaniu miejscowym i/lub ogólnym, pracujące w warunkach bez przekroczeń dopuszczalnych normatywow higienicznych - 7 osób

W skontrolowanych zakładach w okresie sprawozdawczym zaistniały łącznie 2 wypadki przy pracy, które zostały zakwalifikowane jako wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy.

Wszystkie skontrolowane zakłady dysponowały w sumie 60 maszynami o różnym wieku i stanie technicznym. Ocenie inspektorów pracy poddanych zostało łącznie 57 maszyn, z czego przy 30 maszynach stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem przez inspektora pracy stosownych środków prawnych. Były one związane głównie z brakiem osłon napędów i części ruchomych/tnących. Część obrabiarek nie

miała okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego. Przy niektórych maszynach nieprawidłowe były elementy sterownicze, w tym ich oznakowanie oraz brak awaryjnych wyłączników bezpieczeństwa. Odnotowane były także niesprawności związane z brakiem klina rozszczepiającego przy pilarkach lub jego nieprawidłowym ustawieniem oraz brakiem zabezpieczenia przed samoczynnym uruchomieniem obrabiarki przy powrocie napięcia po jego uprzednim zaniku w trakcie pracy.

W ramach 6 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 117 decyzji oraz skierowali do pracodawców 20 wniosków i 3 polecenia.

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w n/w obszarach:

- stan techniczny eksploatowanych obrabiarek do drewna (stwarzający bezpośrednio 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 ich zabezpieczeń przed dotykem bezpośrednim,
- poprawna i kompleksowa identyfikacja zagrożeń i narażeń na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w środowisku pracy oraz dobór odpowiednich środków profilaktycznych podczas dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- przeprowadzanie okresowych pomiarów ochrony od porażenia prądem elektrycznym i rezystancji izolacji instalacji elektrycznej w obiektach budowlanych i przy eksploatowanych maszynach i urządzeniach (w tym obrabiarkach do drewna),
- 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 z profilaktycznymi badaniami lekarskimi czy też wymaganymi specjalistycznymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi.

Ponadto w związku z odnotowaniem 26 wykroczeń – ukarano 2 osoby mandataми karnymi w łącznej kwocie wynoszącej 3000 zł oraz w stosunku do 3 osób zastosowano środki wychowawczy. Wszystkie stwierdzone wykroczenia wiązały się z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach realizowanych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad i podejmowali działania o charakterze informacyjno-doradczym w następujących przypadkach:

- podczas kontrolach przeprowadzonych w ramach realizacji tematu T110K udzielono pracodawcom 42 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 19 porad z zakresu prawnej ochrony pracy i 2 porady z legalności zatrudnienia.
- w czasie 2 kontroli inspektorzy pracy stwierdzili, że w zakładach znajdują się maszyny (ładowarka JCB Typ 541-70 z widłami i zmiennym wysięgnikiem; wózek jezdniowy z napędem silnikowym – podnośnikowy Linde H25T o udźwigu 2,5 T) dla których pracodawcy nie posiadali decyzji dopuszczającej do eksploatacji. Informacja o stwierdzonym stanie faktycznym została przez inspektorów pracy przekazana do UDT O/Kielce celem

wykorzystania służbowego zgodnie z posiadaną właściwością rzeczową.

8. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym).

W 2019r. przeprowadzono 13 kontroli interwencyjnych, w wyniku telefonicznych i pisemnych zgłoszeń od osób prywatnych oraz w ramach własnych działań kontrolnych. Zgłoszenia dotyczyły zagrożeń związanych w szczególności z wykonywaniem prac budowlanych, w tym remontów i termomodernizacji budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej, usuwaniem awarii w miejscach ogólnodostępnych (w obrębie czynnych pasów drogowych, chodników i ciągów komunikacyjnych). Nadzorem objęto 13 firm, z tego 7 zaliczanych do bardzo małych podmiotów gospodarczych o zatrudnieniu do 9 osób, 3 pracodawców zatrudniających od 10 do 49 osób oraz trzy przedsiębiorstwa o zatrudnieniu ponad 50 pracowników.

Dominującą nieprawidłowością podczas prac wykonywanych w miejscach ogólnodostępnych był brak wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych w miejscu wykonywania prac na rusztowaniach, na dachach oraz obok pracujących maszyn i urządzeń budowlanych przy ciągach komunikacyjnych bądź w pasie drogowym. Przedsiębiorcy swoje obowiązki w tym zakresie ograniczali wyłącznie do wyznaczenia terenu wokół miejsca prowadzenia prac za pomocą barwnej taśmy. Podczas wykonywania prac ziemnych stwierdzano nieogrodzone miejsca niebezpieczne, brak napisów ostrzegawczych, balustrad przy krawędziach wykopów, szczelnych przykryć wykopów, uniemożliwiających wpadnięcie do wykopu szczególnie przy ciągach komunikacyjnych.

Najwięcej nieprawidłowości wystąpiło w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do 9 pracujących (69 % kontroli), których właściciele z reguły nie dysponowali wykwalifikowaną kadrą, odpowiednim sprzętem lub zapleczem technicznym oraz nie

zapewniali nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi.

Stwierdzone nieprawidłowości były podstawą do wydania przez kontrolujących 102 decyzji administracyjnych, w tym 13 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia osób wykonujących prace i dla osób postronnych, a w 7 przypadkach skierowano do innych prac 12 pracowników nie posiadających odpowiednich kwalifikacji do wykonywania zleconych prac oraz braku wymaganych zabezpieczeń i środków ochrony indywidualnej. Ponadto kontrolujący w 7 przypadkach wstrzymano eksploatację wykorzystywanych maszyn i sprzętu budowlanego ze względu na ich zły stan techniczny, w tym 21 zestawów rusztowań budowlanych.

Działania inspektorów pracy spowodowały wyeliminowanie stwierdzonych nieprawidłowości i uchybień, a co się z tym wiąże również zagrożeń o charakterze publicznym.

W trakcie czynności kontrolnych ujawniono 23 wykroczenia dotyczące technicznego bezpieczeństwa pracy. W związku z tym w stosunku do pracodawców, winnych stwierdzonych naruszeń przepisów zastosowano sankcje karne w postaci 8 mandatów kredytowanych na łączną kwotę 10.900 zł.

9. Kontrole placówek handlowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2019r., w ramach realizowanego tematu, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, przeprowadzono kontrole w 20 placówkach handlowych, przy czym 9 kontroli przeprowadzono w placówkach wielkopowierzchniowych, 11 kontroli przeprowadzono w innych placówkach handlowych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 402 osoby, z czego 401 na podstawie stosunku pracy, jedna osoba na podstawie umowy zlecenia.

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 stwierdzono występowanie nieprawidłowości zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych.

a. placówki wielkopowierzchniowe

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

urlopy wypoczynkowe

- nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyli do niego prawo,
- nieprawidłowe ustalanie wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
- nieprawidłowe ustalanie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy,
- nieprawidłowe ustalenie wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego,
- nienaliczenie i niewypłacenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z błędnym ustaleniem wymiaru przysługującego pracownicy urlopu wypoczynkowego,

czas pracy

- niezapewnianie pracownikom co najmniej 11-o godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
- niezapewnianie pracownikom 35-o godzinnych odpoczynków dobowych,
- zatrudnianie pracowników godzinach nadliczbowych w przypadkach niewynikających ze szczególnych potrzeb

pracodawcy, ale w związku z niewłaściwą organizacją pracy,

- niezapewnianie pracownikom, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, przerwy co najmniej 15-o minutowej, wliczanej do czasu pracy,
- nieprawidłowe dokumentowanie w elektronicznym systemie czasu pracy (w przypadku awarii tego systemu) faktu udzielania pracownikom przerwy,
- nieudzielanie dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,
- niezachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- nieustalenie w obwieszczeniu systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,

prowadzenie dokumentacji pracowniczej

- niewłaściwie zaprowadzone akta osobowe pracowników,
- niepoinformowanie pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia lub przekazanie niepełnej informacji,
- nieprowadzenie na bieżąco zapisów w kartach ewidencji przydziału środków ochrony indywidualnej,

świadectwa pracy

- nieterminowe wydawanie świadectw pracy. Inspektorzy pracy skierowali do pracodawców również wnioski w związku z nieprzestrzeganiem przepisów o niedopuszczaniu pracowników do pracy bez aktualnych orzeczeń lekarskich, uaktualnienia postanowień zawartych w umowach o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia w związku ze zmianą stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w 2019r.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 27 wniosków oraz 5 poleceń. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. W jednym przypadku, z uwagi na fakt, że nie została wykonana decyzja płacowa

skierowana do pracodawcy w wyniku poprzedniej kontroli, inspektor pracy skierował do pracodawcy upomnienie i ukarał go mandatem. W pozostałych przypadkach charakter stwierdzonych nieprawidłowości nie skutkowało skierowaniem wniosków do sądu lub zastosowaniem środków oddziaływania wychowawczego.

b. inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

prowadzenie dokumentacji pracowniczej

- niepoinformowanie pracowników o dodatkowych warunkach zatrudnienia lub przekazanie niepełnej informacji,
- niewłaściwie prowadzone akta osobowe pracowników, w tym przechowywanie poza aktami osobowymi orzeczeń lekarskich lub kart szkolenia wstępnego,
- nie uaktualniono postanowień zawartych w umowach o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia w związku ze zmianą stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w 2019r.,
- nieprowadzenie indywidualnych kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej – stwierdzono brak ewidencji lub nierzetelne prowadzenie ewidencji przydziału należnego sortu,
- nieudostępnienie pracownikom przepisów o równym traktowaniu,
- nieustalenie 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,
- nie uzyskano pisemnych oświadczeń pracowników będących rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich,

czas pracy

- nieustalenie w obwieszczeniu systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,
- nie sporządzano rozkładów czasu pracy pracowników na okres nie krótszy niż 1 miesiąc,
- nieprawidłowości związane z prowadzeniem ewidencji czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami- nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- przeanalizowanie ewidencji czasu pracy pracowników za 2018r. w związku ze świętem przypadającym w sobotę w celu weryfikacji, czy nastąpiła praca w godzinach nadliczbowych,

urlopy wypoczynkowe

- nie udzielano pracownikom urlopów wypoczynkowych w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni,
- nie udzielono pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych w obowiązującym terminie,
- nie ustalano z pracownikami terminu wykorzystania urlopu wypoczynkowego,

wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy

- nie naliczono i nie wypłacono pracownikowi dodatku do wynagrodzenia za pracę w tej samej dobie pracowniczej,
- nie ustalono zasad prania odzieży własnej i nie wypłacono pracownikom ekwiwalentu za pranie odzieży własnej do czasu ustalenia zasad prania tej odzieży,

świadczenia pracy

- niewłaściwy zapis w treści świadectwa pracy – umowę rozwiązano na mocy porozumienia stron wskazując jednocześnie, że skrócono okres wypowiedzenia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 49 wniosków oraz 1 polecenie. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. Nie stwierdzono naruszeń, w tym

rażących, skutkujących ukaraniem mandatem lub skierowaniem wniosku do sądu.

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

a. placówki wielkopowierzchniowe

- brak szkoleń wstępnych w zakresie instruktażu stanowiskowego w związku z powierzeniem czynności obsługi wózków jezdniowych,
- brak wyposażenia pracowników w wymaganą odzież i obuwie robocze,
- brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- niewłaściwy stan techniczny pomieszczeń higienicznosanitarnych,
- brak lub zniszczone oznakowanie dróg ewakuacyjnych, zastawione wyjścia ewakuacyjne,
- nieoznakowane lub zniszczone oznakowanie miejsc niebezpiecznych,
- zły stan techniczny ramp załadunkowo-rozładunkowych, schodów,
- niewyznaczone drogi transportowe, brak ich oznakowania lub oznakowanie zniszczone,
- nieprawidłowe składowanie towarów,
- zły stan techniczny regałów służących do magazynowania,
- 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,
- pracownicy obsługujący wózki jezdniowe nie zostali wyposażeni w wymagane hełmy ochronne,
- nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,

- niewłaściwe uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi wózków jezdniowych,
- niewłaściwy stan techniczny obiektów i pomieszczeń pracy,
- niewłaściwe oświetlenie na stanowiskach pracy,
- brak instrukcji prowadzenia ręcznych prac transportowych,
- brak instrukcji magazynowania,
- dopuszczenie do eksploatacji wózka jezdniowego bez wymaganego codziennego przeglądu,
- niedostępność pracownikom instrukcji magazynowania,
- niezabezpieczone rozdzielnice prądu elektrycznego, przewody elektryczne, gniazda elektryczne,
- niekompletne zamki odblokowujące przy drzwiach pomieszczeń chłodniczych,
- uszkodzone podesty robocze, drabiny,
- brak aktualnych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,
- brak apteczki, instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy,
- uchybienia w sporządzaniu dokumentacji powypadkowej.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych placówek wielkopowierzchniowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 176 decyzji, z czego 137 stanowiły decyzje ustne, zrealizowane w czasie trwania kontroli, a także 21 w wniosków. Podczas prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac. W jednym przypadku skierowano pracownika do innych prac, stąd zastosowano wobec menedżera marketu środek oddziaływania wychowawczego – ostrzeżenie.

b. inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

- brak szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp pracowników,

- brak przeszkolenia osób kierujących pracownikami i pracodawców,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy z badań wstępnych i okresowych,
- niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz niepoinformowanie pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą,
- nieustalenie zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych-nieład, brak miejsc siedzących w szatni, niezapewnienie miejsca do przygotowania i spożywania posiłków,
- niewłaściwie oświetlenie na stanowiskach pracy przy kasach, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy,
- brak oznakowania miejsc niebezpiecznych: progi, schody, przezroczyste drzwi,
- składowanie towaru w ciągach komunikacyjnych,
- niewyznaczenie i nieoznakowanie dróg ewakuacyjnych,
- niedostępnie pracownikom instrukcji bhp związanych z obsługą stosowanych maszyn i urządzeń,
- brak instrukcji prowadzenia ręcznych prac transportowych,
- niedostępnie pracownikom instrukcji magazynowania,
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów,
- nieprawidłowe składowanie towarów - składowanie uniemożliwiające dostęp do regałów, uszkodzony regał,
- niezabezpieczone przed uszkodzeniem przewody elektryczne,
- brak aktualnych protokołów z pomiarów elektrycznych,
- brak apteczki lub przeterminowane środki,
- nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp,
- nie wytypowano do badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących na stanowiskach pracy,
- nie zabezpieczono wózka jezdniowego przed uruchomieniem przez osoby nieuprawnione,
- nie opracowano zasad ruchu wewnątrzzakładowego określającego maksymalną prędkość środków transportu.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych innych placówek handlowych (o mniejszej powierzchni) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 96 decyzji, z czego 29 stanowiły decyzje ustne, zrealizowane w czasie trwania kontroli, a także 12 wniosków. Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy 2 pracodawców ukarano mandataми.

Podsumowując, w wyniku kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy wydali w sumie 272 decyzje, 109 wniosków i 6 poleceń. Zrealizowano 256 decyzji, co stanowi 94,12 % decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie wydanych decyzji. Wdrożono do realizacji 109 wniosków, co oznacza 100% realizacji. Wykonano również wszystkie polecenia wydane przez inspektorów pracy.

W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy poinformowali pracodawców o obowiązujących przepisach w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych. Udzielono 120 porad z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 172 porady dotyczące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, poinformowano również o możliwości skorzystania z porad prawnych w siedzibie OIP

w Kielcach oraz wydawnictw PIP dotyczących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy.

Przeprowadzone kontrole wykazały występowanie nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy we wszystkich skontrolowanych placówkach handlowych.

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.

10. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 2 kontrole w 2 zakładach na terenie 2 budów. W kontrolowanych zakładach pracę w bezpośrednim kontakcie z materiałami zawierającymi azbest wykonywało łącznie 5 osób.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych.

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

- nieprawidłowości dotyczące stosowania środków ochrony indywidualnej wymaganych przy pracach przy usuwaniu azbestu - nieprawidłowość tą stwierdzono podczas 2 przeprowadzonych kontroli,

- brak oznakowania terenu prowadzonych prac tablicą informacyjną „Uwaga! Zagrożenie azbestem” - nieprawidłowość tą stwierdzono podczas 1 przeprowadzonej kontroli.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu robót przy usuwaniu wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych należy zaliczyć m.in.: niewłaściwą organizację procesów i stanowisk pracy; lekceważenie przez pracodawców, kierowników robót oraz przez pracowników przepisów i zagrożeń występujących na terenie budowy; krótki czas na realizację prac budowlanych; ograniczanie nakładów finansowych na bezpieczeństwo pracy, ze względu na potrzebę minimalizacji kosztów prowadzenia działalności; brak odpowiedniej znajomości przepisów bhp przez część pracodawców oraz kierowników robót.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 7 decyzji, które dotyczyły 13 pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wydano 5 decyzji dotyczące skierowania do innych prac 10 zatrudnionych.

Z łącznej liczby 7 decyzji wykonano wszystkie 7 decyzji, co stanowi 100% ogółu.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 3 zostały zakwalifikowane, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 1 osobę odpowiedzialną za stwierdzone nieprawidłowości na kwotę 1500 zł.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami 3 porad, w z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy.

11. Pierwsza kontrola.

W 2019r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole 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.

Na terenie działania OIP Kielce w 2018r. przeprowadzono łącznie 101 kontroli, w których pracę świadczyło 633 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie 530 decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydane zostały 669 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 566 porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 17,8% 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.

12. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.

We wskazanym zakresie przeprowadzono 95 kontroli w 88 zakładach, w których świadczyło pracę 5466 osób, w tym 4827 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 555 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły 1911 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie z zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, oraz na otwartym rynku pracy u pracodawców tworzących nowe miejsca pracy dla niepełnosprawnych. W zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne kontrolami objęte były m.in. następujące problemy: przygotowanie pracowników do pracy, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Nieprawidłowości stwierdzono w 53 zakładach objętych kontrolami tj. 60,2% i dotyczyły zasadniczo:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 23 zakłady (26,14%),
- stanowisk pracy – 20 zakładów (22,73%),
- barier architektonicznych – 16 zakładów (18,18%),
- pomieszczeń higieniczno - sanitarnych – 14 zakładów (15,91%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 13 zakładów (14,77%),
- oświetlenia pomieszczeń pracy (światłem dziennym i elektrycznym) – 13 zakładów (14,77%),

- budynków i pomieszczeń – 9 zakładów (10,23%),
- urlopów wypoczynkowych – 5 zakładów (5,68%),
- wymiana powietrza w pomieszczeniach pracy, a także instalacja wychwytyjąca i odprowadzająca pary, gazy i pyły z miejsca ich powstawania – 4 zakłady (4,54%),
- szkoleń w zakresie bhp – 2 zakłady (2,27%).

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

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż podczas kontroli nowo tworzonych miejsc pracy dla niepełnosprawnych u 39,65% 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 wyższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego 24% oraz w handlu hurtowym i detalicznym 17%.

W porównaniu do roku 2018 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego uległa zwiększeniu o jeden zakład. W 2019r. dwóch pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego zgłosiło wnioski w sprawie nadania im statusu zakładu pracy chronionej. Decyzjami Wojewody Świętokrzyskiego otrzymali statusy zakładu 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 2019r. zarządzenia nakazowe, wnioski w wystąpieniach oraz polecenia nakazujące usunięcie nieprawidłowości kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim przetwórstwem przemysłowym. 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:

- 297 decyzji nakazowych dotyczących stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- 64 wnioski pokontrolne,
- 53 polecenia usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec dwóch pracodawców odpowiedzialnego za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 2200zł. Wobec czterech innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

Łącznie w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w wyniku realizacji zarządzeń nakazowych, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń poprawiono warunki pracy dla ponad ok. 1.500 pracowników niepełnosprawnych.

13. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy.

W powyższym zakresie skontrolowano 3 podmioty lecznicze, tj. u 1 pracodawcy będącego publicznym podmiotem leczniczym - ambulatoryjnym, u 1 pracodawcy będącego publicznym podmiotem leczniczymi – całodobowym, u 1 pracodawcy będącego niepublicznym podmiotem leczniczym ambulatoryjnym, prowadzących działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

Celem kontroli była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów prawa pracy i przepisów bhp.

Kontrola prawnej ochrony pracy w niepublicznym podmiocie leczniczym – ambulatoryjnym wykazała nieprawidłowości dotyczące treści Regulaminu Pracy oraz w zakresie prowadzonych akt osobowych pracowników, przestrzegania przepisów o czasie pracy, przestrzegania przepisów o wynagrodzeniach, przepisów o udzielaniu urlopów wypoczynkowych oraz w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników. Kontrola bhp, wykazała nieprawidłowości w zakresie przeprowadzania szkoleń wstępnych z zakresu bhp oraz poddawania pracowników badaniom lekarskim. Brak było dokumentacji: rejestru prac narażających na działanie szkodliwego czynnika biologicznego oraz rejestru pracowników narażonych na działanie takich czynników, kart ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej. Pracodawca nie dokonał aktualizacji oceny ryzyka zawodowego występującego na poszczególnych stanowiskach pracy, nie przeprowadził pomiarów stężenia pyłów i tlenku węgla na stanowiskach pracy, nie sporządził spisu stosowanych niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych, nie udostępnił pracownikom kart

charakterystyki stosowanych preparatów, nie wyposażył pracowników w wymaganą odzież i obuwie robocze.

Kontrola prawnej ochrony pracy w publicznym podmiocie leczniczym – ambulatoryjnym wykazała nieprawidłowości w przedmiocie przestrzegania przepisów o czasie pracy, przepisów o wynagrodzeniach i o ZFŚS. Nieprawidłowości obejmowały m.in. naliczanie odpisów podstawowych na Fundusz, przyznawanie świadczeń z Funduszu, zatrudniania w godzinach nadliczbowych bez rekompensaty. Kontrolujący stwierdzili naruszenie obowiązujących przepisów również w zakresie bhp. Stwierdzono przypadki nie przestrzegania przepisów m.in. o wyposażaniu pracowników w odzież i obuwie robocze, o prowadzeniu rejestrów wypadków przy pracy, o szkoleniach z zakresu bhp.

Kontrole w publicznym podmiocie leczniczym – całodobowym, w zakresie prawnej ochrony pracy wykazały nieprawidłowości w przedmiocie stosunku pracy, czasu pracy i w zakresie wynagrodzeń za prace oraz innych świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 8 czerwca 2017r. o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych, ZFŚS, wykorzystywania urlopów wypoczynkowych. W zakresie bhp, pracodawca nie przestrzegał przepisów m.in. o szkoleniach z zakresu bhp i odzieży i obuwia roboczym.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- w publicznym ambulatoryjnym - wystąpienie zawierające 25 wniosków oraz 8 decyzji w nakazie, w tym 4 ustne,
- w publicznym całodobowym - 1 wystąpienie zawierające 32 wnioski oraz 1 polecenie, 28 decyzji w nakazie w tym 17 ustnych,
- w niepublicznym ambulatoryjnym - 1 wystąpienie zawierające 20 wniosków oraz

1 polecenie, 19 decyzji w nakazie w tym 3 ustne.

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 3 środki wychowawcze – ostrzeżenia.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należały: nieznanostwo obowiązujących przepisów przez osoby odpowiedzialne, a także w nierzetelne wykonywanie przez nich obowiązków, tolerowanie panujących sprzecznych z obowiązującymi przepisami - „zwyczajów”.

14. Bezpieczeństwo pracy w zakładach produkujących wyroby ceramiczne.

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkujących wyroby ceramiczne.

Kontrole przeprowadzono w 4 zakładach pracy, zatrudniających w sumie 1237 pracowników.

Przedmiotem kontroli objęto następujące zagadnienia: wypadki przy pracy, szkolenia w dziedzinie bhp, ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, bezpieczeństwo pracy w transporcie wewnątrzzakładowym przy użyciu wózków jezdniowych i przenośników taśmowych, bezpieczeństwo pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia (hałas, zapylenie), uprawnienia kwalifikacyjne osób prowadzących eksploatację urządzeń elektroenergetycznych.

W wyniku prowadzonych kontroli ujawniono nieprawidłowości dotyczące:

- stanu technicznego maszyn i urządzeń produkcyjnych dot. elementów bezpieczeństwa: osłon elementów ruchomych, wygradzenia stref niebezpiecznych pracy maszyn wielkogabarytowych, wyłączników awaryjnych eliminujących ich uruchomienie w trakcie wykonywanych prac konserwacyjno-naprawczych, a także w sytuacji zagrożenia życia lub zdrowia,

- organizacji obchodowych stanowisk pracy związanych z utrzymaniem ruchu np. przenośników taśmowych masy ceramicznej
- (zapewnienia osłon rolek, wygradzenia stref niebezpiecznych),
- organizacji prac transportowych w tym oznakowania i stanu technicznego dróg komunikacyjnych,
- oznakowania wózków widłowych piktogramami określającymi czynności zabronione,
- zabezpieczenia wózków jezdniowych silnikowych przed osobami postronnymi,
- dokonania korekty oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach operator pracy operator urządzeń ceramicznych,
- informowania pracowników o ryzyku zawodowym po dokonanej korekcie,
- terminowego wykonywania pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku stanowisk pracy dot. zapylenia i hałasu.

Według oceny inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem zaniedbań ze strony nadzoru (osób kierujących pracownikami), nie egzekwowanie stosownych wymaganych zabezpieczeń przy maszynach i urządzeniach, braku wiedzy technicznej, specyficznej technologii produkcji (ruch ciągły urządzeń), ograniczania się tylko do usuwania nieprawidłowości ujawnionych przez inspektora pracy i nie podejmowanie z własnej inicjatywy działań mających na celu eliminowanie nieprawidłowości.

Dodatkowo według pracodawców wysokie koszty związane z dopełnieniem obowiązków spoczywających na pracodawcy (profilaktyczne badania lekarskie, szkolenia w dziedzinie bhp, zapewnienie odzieży roboczej i ochron osobistych, przeprowadzanie okresowych pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia) przy znacznej fluktuacji zatrudnianych pracowników.

Stwierdzone nieprawidłowości inspektorzy pracy uregulowali 27 decyzjami na piśmie i 10 decyzjami ustnymi.

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

- 27 decyzji na piśmie,
- 10 decyzji ustnych.

Spośród ogółu wydanych decyzji, zrealizowano 37 zarządzeń nakazowych (100%).

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

15. Przestrzeganie przepisów bhp w zakładach zajmujących się obróbką kamienia naturalnego.

Kontrole przeprowadzone w ramach realizacji tematu własnego OIP Kielce, miały na celu sprawdzenie stanu przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką kamienia naturalnego.

Przeprowadzono kontrole w 8 zakładach pracy, zatrudniających w sumie 169 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; transport i magazynowanie; czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe dla zdrowia; szkolenia w dziedzinie bhp; profilaktyczne badania lekarskie; wypadkowość, ocena ryzyka zawodowego, służba bhp.

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w przypadkach związanych z obszarami takimi, jak:

- terminowe i powtarzalne z wymaganą częstotliwością badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej z zachowaniem w trakcie eksploatacji urządzeń i odbiorników prądu elektrycznego właściwych ich zabezpieczeń przed dotykaniem bezpośrednim, brakiem lub niewłaściwym

zabezpieczeniem instalacji i urządzeń elektrycznych,

- stan techniczny eksploatowanych obrabiarek do obróbki kamienia naturalnego (stwarzający bezpośrednie zagrożenia wypadkowe w związku z brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi),
- poprawna i kompleksowa identyfikacja zagrożeń i narażeń na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w środowisku pracy oraz dobór odpowiednich środków profilaktycznych podczas dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- tworzenie odpowiadających profili 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 wymaganymi specjalistycznymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi.

Pracodawcy nie ujawniali podczas kontroli przyczyn nieprawidłowości stwierdzonych przez inspektorów pracy. W większości przypadków usprawiedliwiali obciążeniem związanym z produkcją oraz zabieganiem o zaopatrzenie w surowiec i rynki zbytu własnych wyrobów, co jako zadania czasochłonne utrudniało bezzwłoczność usunięcia uchybień.

Inspektorzy pracy zauważyli, że pracodawcy podchodzą do poszczególnych wymagań prawnych w sposób niejednorodny –

z własną interpretacją, choć błędną, to traktowaną, jako właściwą jak np. pomiary czynników szkodliwych wykazujące wartości niższe od normatywów higienicznych, lecz wymagające okresowego powtarzania – nie są ponownie realizowane w części przypadków z przyjęciem stanowiska, że brak przekroczeń NDS czy NDN potwierdziło już spełnianie wymagań bhp.

Profilaktyczne wnioski powypadkowe często wiązane są tylko z ponownym przeszkoleniem czy zwróceniem uwagi na zachowanie środków ostrożności – brak m.in. powypadkowej weryfikacji oceny ryzyka zawodowego.

Po kontrolach inspektorzy pracy wydali: 93 decyzje oraz skierowali do pracodawców 49 wniosków i 2 polecenia. W związku z odnotowaniem 8 wykroczeń – ukarano 2 osoby mandatami karnymi - kredytowanymi w kwocie grzywnien łącznie wynoszącej 2300zł oraz w stosunku do 4 osób zastosowano środek wychowawczy (za popełnione wykroczenia nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu). Wszystkie stwierdzone wykroczenia wiązały się z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

W ramach realizowanych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad i podejmowali działania o charakterze informacyjno-doradczym.

Łącznie udzielono 33 porady techniczne istotne dla poprawnego wdrażania przedsięwzięć ograniczających zagrożenia zawodowe w zakładach zajmujących się obróbką kamienia naturalnego oraz 18 porad z zakresu prawnej ochrony pracy i 2 porady z legalności zatrudnienia.

Po kontroli 4 zakładów inspektorzy pracy przekazali do UDT informacje o eksploatacji urządzeń poddózorowych bez decyzji dopuszczających je do ruchu. Informacje te dotyczyły zbiorników ciśnieniowych.

Po kontroli 1 zakładu inspektor pracy przekazał pismo do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Kielcach dotyczące nieprawidłowości w realizacji decyzji wydanej przez PPIS

w Kielcach a dotyczącej oceny ryzyka zawodowego.

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

W 2019 roku kierowano pisma prewencyjne informujące o wypadkach przy pracy w zakładach zajmujących się obróbką kamienia naturalnego.

16. Podsumowanie

W 2019r. 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 45 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP Kielce w 2019 r. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 50 osób, w tym 9 osób poniosło śmierć, a 22 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała.

W roku 2019 w stosunku do roku 2018r. nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 8,54% (2019 – 22, 2018 – 24), natomiast w roku 2019 nastąpiło zwiększenie w stosunku do roku 2018 liczby zbadanych wypadków o 18,5% (2019 – 45, 2018 – 38), liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 12,5% (2019 – 9, 2018 – 8), liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem o 22% (2019 – 50, 2018 – 41).

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 47% poszkodowanych oraz w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników (30%). 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). Działania kontrolne prowadzone w wytypowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem rozpoczęto od oceny istniejącego poziomu zarządzania bezpieczeństwem pracy, identyfikując jego słabości na podstawie przedłożonych rejestrów wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rozmów z pracodawcami, inspektorami bhp, Zakładowymi Społecznymi Inspektorami Pracy oraz przedstawicielami związków

zawodowych. Następnie zweryfikowane zostały zakładowe procedury dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, kontroli stanu bhp w zakładzie, prac szczególnie niebezpiecznych, zgodności maszyn i środków ochrony indywidualnej z wymaganiami zasadniczymi, kontroli użytkowanych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dot. bhp.

Przeprowadzone czynności kontrolne w wytypowanych zakładach objętych wzmożoną kontrolą wykazały, że najczęściej powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły: brak zapewnienia skutecznych urządzeń ochronnych, chroniących przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyn i urządzeń technicznych, niewłaściwie eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne, wykonywanie przez pracowników pracy związanej z obsługą maszyn, które posiadały odpowiednio: nieskuteczne lub niesprawne urządzenia ochronne przed dostępem do stref i miejsc niebezpiecznych; zamontowane osłony stałe możliwe do usunięcia bez użycia narzędzi, niesprawny wyłącznik zatrzymywania awaryjnego; niewłaściwe oznakowanie urządzenia do zatrzymywania awaryjnego; nieoznakowane elementy sterownicze mające wpływ na bezpieczeństwo; niesprawne technicznie elementy maszyn; niezabezpieczony dostęp do rozdzielnic elektrycznej zasilającej maszynę, brak zapewnienia skutecznego zabezpieczenia dostępu osób nieuprawnionych do wnętrza odpowiednio: paneli sterowniczych, skrzynek elektrycznych, rozdzielnic elektrycznych z czynną instalacją elektryczną stwarzająca możliwość porażenia prądem elektrycznym w wyniku dotyku do elementów będących pod napięciem, brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy odpowiednio: natężenia drgań mechanicznych, hałasu, stężenia pyłów przemysłowych, pól promieniowania elektromagnetycznego, promieniowania optycznego, celem ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników zatrudnionych na stanowiskach

pracy, brak ustalenia okoliczności i przyczyn zdarzenia wypadkowego pracowników, brak uwzględnienia w dokumentacji oceny ryzyka zawodowego zagrożeń pochodzących od obsługi suwnic, wózków jezdniowych i platformowych oraz nierzetelnego sporządzania dokumentacji powypadkowej.

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, 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 zleceńbiorcami 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 kontrole w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna. 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 nieprawidłowości dotyczyło głównie zagadnień związanych ze stanem maszyn i urządzeń: głównie z brakiem osłon napędów i części ruchomych/tnących. Część obrabiarek nie miała okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego. Przy niektórych maszynach nieprawidłowe były elementy sterownicze, w tym ich oznakowanie oraz brak awaryjnych wyłączników bezpieczeństwa. Odnotowane były także niesprawności związane z brakiem klina rozszczepiającego przy pilarkach lub jego nieprawidłowym ustawieniem oraz brakiem zabezpieczenia przed samoczynnym uruchomieniem obrabiarki przy powrocie napięcia po jego uprzednim zaniku w trakcie pracy.

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w n/w obszarach:

- stan techniczny eksploatowanych obrabiarek do drewna (stwarzający bezpośrednio 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 ich zabezpieczeń przed dotykem bezpośrednim,
- poprawna i kompleksowa identyfikacja zagrożeń i narażeń na czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe w środowisku pracy oraz dobór odpowiednich środków profilaktycznych podczas dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- przeprowadzanie okresowych pomiarów ochrony od porażeń prądem elektrycznym i rezystancji izolacji instalacji elektrycznej w obiektach budowlanych i przy eksploatowanych maszynach i urządzeniach (w tym obrabiarkach do drewna),
- 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 nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy z związanym z profilaktycznymi badaniami lekarskimi czy też wymaganymi

specjalistycznymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w powyższym zakresie należy zaliczyć: niezajomość 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 2019r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktażowo-doradczym. Kontrole te polegały na: wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych; określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień; pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym; okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

Kontrole 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 17,8% podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 1911 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 60,2 % 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 39,65 % 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 w handlu hurtowym i detalicznym.

W porównaniu do roku 2018 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa

świętokrzyskiego uległa zwiększeniu o jeden zakład. W 2019r. dwóch 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 2019 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 szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp pracowników oraz przeszkolenia osób kierujących pracownikami i pracodawców, 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 ustalenia rodzaju odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, braku wyposażenia pracowników obsługujących wózki jezdniowe w helmy ochronne, niewłaściwe uprawnienia kwalifikacyjne do obsługi wózków jezdniowych, uchybienia w sporządzonej dokumentacji powypadkowej,

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, nie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami – nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, nie udzielenia zaległych urlopów wypoczynkowych w obowiązującym terminie, braku naliczenia i nie wypłacenia pracownikowi dodatku do wynagrodzenia za pracę w tej samej dobie pracowniczej, braku uaktualnienia postanowień zawartych w umowach o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia w związku ze zmianą stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującą w 2019r

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac. W jednym przypadku skierowano pracownika do innych prac i zastosowano środek oddziaływania wychowawczego - ostrzeżenie.

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 2019r. przeprowadzono 260 kontroli w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy. Kontrolami objęto wybranych zgodnie z wytycznymi przedsiębiorców, korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.

W **40** kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (15,38%).

W 2019 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli **16** skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w **6** przypadkach skargi zostały uznane za zasadne (37,5%).

Na **260** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **220** kontrolach (84,62%),
- w **40** kontrolach zakwestionowano prawidłowości stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia:
 - w **12** kontrolach na polecenie inspektora pracy pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie trwania kontroli – potwierdzono zatrudnienie osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (polecenia dotyczyły 37 osób)
 - w **29** kontrolach skierowano **31** wniosków w wystąpieniach (wnioskami objęto 171 osób),

Pracodawcy poinformowali o realizacji 24 wniosków inspektorów pracy, łącznie na rzecz **85** osób.

Przeprowadzone w 2019 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 2019 zaobserwowano, iż niejednokrotnie sami wykonujący pracę nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym.

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

- wykonywanie pracy na podstawie umowy zlecenie w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy w pierwszym okresie zatrudnienia (zastępowanie umowy o pracę na okres próbny umową zlecenia),
- wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy zlecenie w takich samych warunkach i na takim samym stanowisku jak pracownicy pracodawcy użytkownika,
- 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 latach ubiegłych, 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 prawa 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 świadczenia pracy wyłącznie na podstawie umów.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 13 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych zarówno postępowanie mandatowe (wobec 10 osób na łączną kwotę 14.400 zł) jak i kierowano wnioski o ukaranie do sądu (w 1 przypadku). W przypadkach, w których w ocenie inspektorów pracy – ze względu na postawę pracodawców, w szczególności usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli, wobec części pracodawców poprzestano na zastosowaniu środków wychowawczych (2 przypadki).

2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W 2019 roku inspektorzy pracy analizując przedmiotowe zagadnienia skontrolowali 22 pracodawców w 22 zakładach pracy należących do różnych branż, w których wykonywało pracę 2199 osób, w tym zatrudnionych w ramach stosunku 2053, kobiet 663, młodocianych 1.

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

Inspektorzy pracy nie rozpatrywali skarg dotyczących 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.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 11 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 Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach jako obiektywne przyczyny leżące po ich stronie błędnie wskazywali min. zobowiązanie do zatrudnienia po zakończeniu odbywania stażu przez bezrobotnego w ramach umów z Powiatowymi Urzędami Pracy oraz zawarcie umowy po organizowanych pracach interwencyjnych w związku ze zobowiązaniami wynikającymi z umowy z PUP.

Należy również wskazać, iż pracodawca zawiadomił Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach o zawarciu umów o pracę w ramach prac 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 skierowali łącznie 34 wnioski w wystąpieniach. Pracodawcy poinformowali pisemnie o wykonaniu 33 wniosków. Inspektorzy pracy nie wydawali poleceń.

W wyniku kontroli Inspektorzy pracy nie wszczynali postępowania w sprawach o wykroczenia.

W wyniku przeprowadzonych 22 kontroli stwierdzono, iż dominujące nieprawidłowości w zakresie zawierania umów terminowych dotyczyły:

- ponownego zawierania umów na okres próbny z tym samym pracownikiem przed upływem 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy,
- prawidłowości treści umów o pracę zawartych 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 jednoznacznej interpretacji przepisów,
- brak lub niedostateczną znajomość przepisów prawa pracy, zmiany w tym zakresie,
- sprawy osobiste mające wpływ na kierowanie zakładem, np. choroba, wyjazdy służbowe
- lekceważenie przepisów prawa pracy.

Zgodnie z treścią art. 25¹ Kodeksu pracy obowiązującym 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 min.:

- 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 pracy 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 dochodzić 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 ich zawarcie 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

W 2019r. inspektorzy pracy przeprowadzili 19 planowych kontroli kompleksowych w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 19 podmiotach zatrudniających łącznie 1 128 osób, w tym 964 pracowników. Kontrole były realizowane według zmodyfikowanej w 2016r. metodyki kontroli przewidującej badanie obu zagadnień, tj. przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy i przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzeń w tych samych podmiotach.

42% ogółu kontroli przeprowadzono w związku ze skargami pracowników.

Przestrzeganie przepisów dotyczących wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą stanowi gwarancję realizacji jednej z podstawowych zasad prawa pracy – prawa do wynagrodzenia za pracę. Z zagadnieniem tym nierozdzielnie powiązane są przepisy o czasie pracy. W dalszym ciągu przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym notuje się najwięcej naruszeń.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skontrolowano głównie pracodawców zatrudniających do 49 osób (79%), co wynikało ze specyfiki regionu świętokrzyskiego, gdzie większość działających podmiotów to mikro zakłady i małe firmy.

W każdym kontrolowanym zakładzie wystąpiły nieprawidłowości.

Zdecydowanie najwięcej naruszeń ujawniono w związku z analizą dokumentacji dotyczącą czasu pracy.

Niepokojące są naruszenia w rozliczaniu czasu pracy, od których bezpośrednio zależy wysokość należności dla pracowników. Chodzi o niewywiązywanie się z obowiązku prawidłowego prowadzenia ewidencji czasu pracy.

W wyniku kontroli 19 zakładów przeanalizowano 1 008 przypadków (kart ewidencji czasu pracy). Nieprawidłowości dotyczyły 168 pracowników, co stanowiło 17,4 % badanych (w 2018r. – 11,2 %).

W kartach nie podawano godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez zatrudnionego w danej dobie (obowiązek wprowadzono w 2019r.). Ponadto błędnie wpisywano przepracowane godziny w danym miesiącu oraz uzupełniano ewidencję z dużym opóźnieniem lub „na zapas”. Problemem było brak wewnętrznych regulacji dotyczących wniosków pracowników o oddanie czasu wolnego zawierających niepełne informacje utrudniające zidentyfikowanie rodzaju i terminu nieobecności pracownika. Wnioski pracowników były ogólnie sformułowane, co utrudniało kontrolę prawidłowości udzielania czasu wolnego. Mogły one dotyczyć czasu wolnego z tytułu: godzin nadliczbowych

dobowych, tygodniowych, pracy w dniu wolnym lub załatwienia spraw osobistych.

Takie praktyki znacząco utrudniały ocenę, czy pracownik nabył prawo do określonego świadczenia, a także ustalenie jego należnej wysokości i wręcz często uniemożliwiały udzielenie pomocy osobom, które liczyły na skuteczne wsparcie instytucji kontrolnych. Wnioski zalecające rzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy mogą okazać się niewystarczające. Wydaje się, że swobodny dostęp inspektora pracy - ustawowo gwarantowany - do monitoringów, faktur, kas fiskalnych, ksiąg, przepustek itp. usprawniłby prowadzenie postępowania dowodowego i wykazanie faktycznego czasu pracy pracownika.

W co czwartym kontrolowanym podmiocie zastrzeżenia budziły systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe wprowadzone w drodze regulaminów pracy. Postanowienia zawierały bardzo ogólne sformułowania, różnie interpretowane przez pracodawców.

Natomiast w co trzecim zakładzie zatrudniających do 49 pracowników nie objętych regulaminami pracy nie wprowadzono systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w drodze obwieszczenia (w 2018r – 23,7%). Częściowe uregulowania w tym zakresie znalazły się w informacjach o warunkach zatrudnienia (wydanych na podstawie art. 29 § 3 k.p.) lub wprost w umowach o pracę.

Rozkłady czasu pracy były wielokrotnie zmieniane w trakcie miesiąca. Zmiany w harmonogramach powodowały dezorganizowanie życia osobistego i rodzinnego pracujących. Inspektorzy pracy kierowali wnioski zobowiązujące do przekazywania pracownikom w wymaganym przepisami terminie prawidłowo sporządzanych rozkładów czasu pracy. W takich przypadkach trudno mówić o rozliczeniu czasu pracy i wypłaceniu wynagrodzenia we właściwej wysokości.

Rozwiązania dotyczące np. „ruchomego rozpoczęcia pracy”, wydłużenia okresu rozliczeniowego, były w praktyce stosowane przez niewielu przedsiębiorców.

Pomimo poprawy w stosunku do 2018r., nadal niektórzy pracodawcy zatrudniali pracowników powyżej granicy dopuszczalnej

liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym.

Podstawowe prawo pracownika do terminowego i prawidłowo naliczonego wynagrodzenia za pracę naruszyło 10 (52,6%) skontrolowanych pracodawców w stosunku do 367 (38,1%) pracowników. Nieprawidłowości ujawniono w 414 przypadkach (w niektórych przypadkach wnioski dotyczyły tych samych pracowników).

Najczęściej kwestionowano przekazywanie wynagrodzeń za pracę na konta pracowników po terminie. Dokonywano przelewów 10 dnia następnego miesiąca i środki wpływały dopiero dnia następnego, czyli po terminie. Dotyczyło to 224 pracowników (61% osób, do których odnosiły się nieprawidłowości) 5 kontrolowanych zakładów. Średnia kwota wynagrodzenia za pracę na pracownika zawarta w decyzjach płacowych wynosiła 1.750zł. W trakcie kontroli wypłacono 12 pracownikom 50.700zł. Wydane wnioski pisemne miały głównie charakter profilaktyczny i zwracały uwagę na przestrzeganie przepisów o terminowym przekazywaniu wynagrodzeń za pracę na konta pracowników.

W dalszym ciągu wysoki jest udział pracodawców niepłacących lub zaniżających wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Co trzeci przedsiębiorca (38,5%) nie wywiązał się z obowiązku terminowego lub prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej wobec 26,9% badanych osób. Nieprawidłowości wynikały z nieterminowej wypłaty należności np. dopiero na koniec okresu rozliczeniowego trwającego dłużej niż jeden miesiąc.

Problemem było również niewykazywanie w kartach ewidencji czasu pracy pracownika w tej samej dobie pracowniczej. W stosunku do roku ubiegłego nie odnotowano w tym zakresie oczekiwanej poprawy wynikającej ze zmiany przepisów w 2019r. polegającej na wprowadzeniu obowiązku wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w dobie pracowniczej. Obowiązek ten nie był niestety w wielu przypadkach realizowany.

W porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano znaczny wzrost odsetka zakładów nie wywiązujących się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej (z 22,2% w 2018r. do 33,3% w 2019r.) i dotyczył on 38 pracowników. Skala pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych znacznie zmniejszyła się w placówkach handlowych z uwagi na zakaz pracy w niedziele.

W co trzecim kontrolowanym zakładzie wykazano niewypłacanie dodatku nocnego, ale dotyczył on niewielkiej grupy pracowników (17 osób).

Zwraca również uwagę wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2017-2019 (42,3%; 47,4%, 37,5%). Łamanie przepisów stwierdzono w 6 jednostkach (37,5% kontrolowanych) w stosunku do 7 osób (15,6% badanych). Odnotowano w tym zakresie niewielką poprawę. Nieprawidłowości wynikały z dwóch powodów: nieterminowego wypłacenia lub zaniżenia świadczeń wynikających z nieuwzględnienia w podstawie zmiennych składników wynagrodzenia: dodatku nocnego lub wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaconych w 3 miesiącach poprzedzających miesiąc udzielenia urlopu oraz nieuzupełnienia zgodnie z przepisami podstawy świadczenia.

Zmniejszył się udział pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 26,3% w 2018r. do 15,8% w 2019r. i dotyczył 8,3% badanych przypadków.

Tylko w jednym zakładzie pracownik nie otrzymał ekwiwalentu za używanie własnej odzieży roboczej. Pozostaje w dalszym ciągu problemem wypłacanie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej przez pracownika. Wprawdzie zmniejszył się odsetek zakładów z 44,4% w 2018r. do 22,2% w 2019r., ale zasady wypłaty i kwoty w dalszym ciągu nie były wewnętrznie uregulowane i uznawano, że wydanie proszku do prania zwalnia z obowiązku zwrotu pozostałych kosztów prania.

U trzech pracodawców (21,4%) stwierdzono wypłacenie wynagrodzenia za czas choroby po terminie. W stosunku do 2018r. (6,3%) wzrósł odsetek pracodawców naruszających obowiązek terminowej wypłaty świadczenia.

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych - wg ich rodzajów w 2019 r. przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych	
	2018	2019
Wynagrodzenie za pracę	10,5	52,6
Potrącenia z wynagrodzenia	0	0
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	47,4	38,5
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	22,2	33,3
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	46,7	33,3
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	0	9,1
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	6,3	21,4
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	26,3	15,8
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	47,4	37,5
Należności z tytułu podróży służbowej	10	5,3
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących zakładu	33,3	0
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	12,5	11,1
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	44,4	22,2

Główną przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty przez pracodawców wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była niezajomość obowiązujących przepisów oraz brak środków finansowych na wypłaty.

W dalszej kolejności błędy spowodowane były stosowaniem niewłaściwej metody obliczania świadczenia, pomyłkami w obliczeniach.

Osoby odpowiedzialne za prowadzenie spraw kadrowo-płacowych w jednostkach objętych

kontrolą wyjaśniały, że ich nieprawidłowości spowodowane były "przeoczeniem", "niedopatrzeniem", "nadmiarem obowiązków służbowych" czy też niezajomością lub błędną interpretacją przepisów. Świadczy to o ich nierzetelnym wykonywaniu obowiązków przy jednoczesnym tolerowaniu takiego stanu przez zleceniodawców (przedsiębiorców) lub przełożonych.

Przyczyny naruszeń przepisów o czasie pracy wskazywane w latach ubiegłych pozostają

w dalszym ciągu aktualne. W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości spowodowały następujące przyczyny:

- niezajomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja.
- lekceważenie obowiązku związanego z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, poprzez często nie rejestrowanie czasu pracy pracowników, pozwalało na uniknięcie dodatkowych kosztów, tj. obowiązku wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp. Zjawisko to w małych firmach w wielu przypadkach wynika z przeświadczenia, że przepisy nakładające na nich obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy są mało przystosowane do prowadzonej działalności.
- zlecenie prowadzenia dokumentacji czasu pracy odrębnym podmiotom, np. biurom rachunkowym, które ewidencjonowały czas pracy w oparciu o przedłożone przez pracodawców wyłącznie listy obecności, na których pracownicy potwierdzali podpisami jedynie fakt przyścia do pracy albo na podstawie przekazanych przez przedsiębiorcę ustnych informacji.
- pracodawcy małych podmiotów faktycznie nie byli zainteresowani przestrzeganiem norm czasu pracy, rozkładów czasu pracy oraz dnia wolnego w przeciętnie 5-dniowym tygodniu, bowiem priorytetem była rentowność sklepu, warsztatu czy zakładu usługowego, walka z konkurencją, zalegającymi z zapłatą kontrahentami.

W 2019r. w ramach planowanych kontroli ukierunkowanych na egzekwowanie przepisów dotyczących czasu pracy oraz praw pracowniczych w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 6 nakazów płatniczych zawierających 17 decyzji nakazujące wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 172.204zł., dotyczących 111 pracowników.
- 18 wystąpień zawierających 84 wnioski,
- 6 ustnych poleceń.

Najwięcej środków prawnych skierowano do pracodawców sektorów (wg PKD): przetwórstwo przemysłowe, handel hurtowy i detaliczny, transport, budownictwo, dostawy wody, informacja i komunikacja, opieka zdrowotna.

Pracodawcy łącznie zrealizowali:

- 17 decyzji (12 w całości i 5 częściowo) wypłacając 116.695 zł. w 98 przypadkach,
- 18 wystąpień zawierających 84 wnioski dotyczące 657 pracowników (osoby liczone kilkakrotnie w przypadku różnych problemów). Do dnia sporządzania sprawozdania wykonano 88,1% wniosków dotyczących 627 osób (95,4%). Łącznie wypłacono kwotę 28.258zł,
- 6 ustnych poleceń, w wyniku których 50 pracownikom wypłacono w czasie kontroli kwotę 67.299 zł.

Do końca okresu sprawozdawczego w 818 przypadkach dla 367 pracowników wypłacono łączną kwotę 212.252 zł. czyli ponad 3 razy więcej niż w 2018r.

Wobec stwierdzonych w czasie planowanych kontroli 28 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 11 mandatów karnych na kwotę 13.500zł. Zastosowano również – w trybie art. 41 kodeksu wykroczeń - jeden środek oddziaływania wychowawczego.

4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole firm transportowych obejmujące zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2019 – 2020”, 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.

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

Skargi kierowane do PIP wskazują na znacząca 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 14 kontroli w przedmiotowym zakresie. Przeprowadzono 13 kontroli w zakładach małych i średnich zatrudniających do 49 pracowników i 1 kontrolę w zakładach zatrudniających powyżej 250 pracowników.

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

- krajowy transport drogowy rzeczy - 2 kontrole (14,3%),
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 11 kontroli (78,6%),
- międzynarodowy przewóz osób (7,1%) – 1 kontrola.

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 14 pojazdów z tachografem analogowym i 175 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę 104 kierowców na ogólną liczbę 15 697 dni pracy, w tym:

- 990 dni pracy kierowców w międzynarodowym przewozie osób,
- 1 893 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.:

- przypadków niezapewnienia wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny. Dotyczyło to 48 kierowców (46,2%) i 178 dni,

- braku zapewnienia 39 kierowcom (37,5%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 65 dni pracy,
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 22 kierowców (21,2%) i 41 dni,
- nieprzestrzegania obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o zatrudnieniu lub niezatrudnieniu u innego pracodawcy. Dotyczyło to 60 kierowców (57,8% kierowców objętych kontrolą),
- nieprawidłowości związanych z wykonywaniem pracy w porze nocnej stwierdzono w stosunku do 41 kierowców (39,4%) i dotyczyło 238 dni pracy.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa w zakresie czasu prowadzenia pojazdów, przerw i czasu odpoczynku kierowców należy zaliczyć m.in.:

- błędną interpretację przepisów o czasie pracy kierowców,
- brak należytej staranności kierowców w zakresie obsługi urządzeń rejestrujących poszczególne rodzaje okresów aktywności,
- brak należytej staranności kierowców w zakresie odpowiedniego ręcznego opisanie analogowych wykresówek tachografów oraz uzyskiwania wydruków z urządzenia rejestrującego w dniach, w których wystąpiły naruszenia przepisów,
- 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:

- 28 decyzji dotyczących uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonane zostały wszystkie decyzje,
- 83 wnioski 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 73 wnioski, tj. 88% wydanych,
- polecenie dotyczące wypłaty pracownikowi wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych na kwotę 2 897,88 zł, które zostało zrealizowane.

Realizacja decyzji, wniosków pokontrolnych i poleceń spowodowała wypłacenie dla 71 pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę 12 443,00 zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali 12 decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę 61 650 zł, przy czym:

- w 8 przypadkach (57,1%) pracodawcy dokonali wpłaty kary pieniężnej w całości w kwocie – 25 550 zł,
- w 2 przypadkach został skierowany tytuł wykonawczy do urzędu skarbowego,
- w pozostałych 2 przypadkach sprawy zostały skierowane do WSA w Kielcach, który odrzucił skargi. Orzeczenia nie są jeszcze prawomocne i decyzje o nałożeniu kary pieniężnej w łącznej kwocie 20 950 zł nie są jeszcze wymagalne.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 20 wykroczeń przeciwko prawom pracownika i ukarali 5 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości 5 800 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 roku 2019 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **291** kontroli dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę osobom wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług. Skontrolowano **282** przedsiębiorców i pracodawców. Łącznie poddano analizie **1 483** umowy zlecenia i inne umowy o świadczenie usług.

Dobierając podmioty do kontroli inspektorzy pracy uwzględniali przedsiębiorstwa prowadzące działalność w różnych branżach (najczęściej jednak w zakresie przetwórstwa przemysłowego – 73 kontrole oraz handlu hurtowego i detalicznego – 66 kontroli).

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 niewypłaceniem minimalnej stawki godzinowej – 18 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 **291** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy

w 204 przypadkach nie stwierdzili występowania naruszeń przedmiotowych przepisów.

W przypadku pozostałych **87** kontroli inspektorzy pracy skierowali odpowiednio **104** wnioski i **14** poleceń dotyczących łącznie **496** pracujących. Większość wydanych po kontroli środków prawnych, zwłaszcza wniosków w wystąpieniach, nadal dotyczyła kwestii formalnych, jak poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul w umowie, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie, czy archiwizacji dokumentów (łącznie 75 wniosków i 2 polecenia). Można zatem stwierdzić na tej podstawie, że skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie samego naliczania i wypłacania świadczeń osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług nie była wysoka - dotyczyła praktycznie tylko co dziesiątej kontroli. Nie mniej jednak w porównaniu do lat ubiegłych nadal można obserwować pewien systematyczny wzrost ujawnianych nieprawidłowości dotyczących stricte zaniżenia lub braku wypłaty świadczeń z umów zlecenia. Przedmiotowe środki prawne stanowiły w roku 2019 na terenie województwa świętokrzyskiego już trzecią część wszystkich poleceń i wniosków skierowanych w ramach analizy zatrudniania pracujących na podstawie umów zlecenia. Zaniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle jego wypłaty inspektorzy pracy stwierdzili w 34 przypadkach na 291 przeprowadzonych kontroli, co stanowi 11,7% wszystkich kontroli, a problem ten dotyczył w sumie 278 pracujących na 1 483 zbadane umowy (18,7%).

W roku 2019 inspektorzy pracy „odzyskali” dla osób pracujących na podstawie umowy zlecenia kwotę **43.937,97** złotych brutto.

Analizując wykonanie wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy można stwierdzić, że na dzień 31 grudnia 2019r. duża ich część została wykonana – na wydane **104**

wnioski dotyczące **482** pracujących wykonano 70 (67,3%) – o wykonaniu pozostałych brak na koniec roku informacji. Wykonane wnioski dotyczyły łącznie 201 zleceniobiorców.

Oczywiście jak co roku część wniosków dotycząca niewyegzekwowanych świadczeń miała charakter sporny i w takim przypadku niestety pracujący musi 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 nadal jest wynagrodzeniem z kontraktu cywilnego, nie podlega zatem tak daleko idącej ochronie jak wynagrodzenie za pracę. Musi być więc wypłacane za wykonywanie obowiązków wynikających z treści umowy, nie zaś za samą gotowość do świadczenia usługi, chyba, że powyższe wynika z treści samej umowy.

U przedsiębiorców, którzy nie wykonali zaleceń inspektorów pracy będą planowane kontrole w kolejnym roku kalendarzowym.

W trakcie prowadzonych kontroli w roku 2019 inspektorzy pracy skierowali do przedsiębiorców również **14 poleceń** dotyczących **12 pracowników** – z danych na 31 grudnia 2019r. wynika, że 13 poleceń zostało wykonanych, a w efekcie wypłacono 11 pracującym 100% wskazanych przez inspektorów pracy kwot (łącznie **9.602,42**).

W związku z kontrolami przestrzegania przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług inspektorzy pracy sformułowali łącznie 20 zarzutów karnoadministracyjnych - na 8 przedsiębiorców nałożono kary grzywny w formie mandatu karnego na łączną kwotę 12500,- złotych. W stosunku do 3 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. Wobec 8 przedsiębiorców inspektorzy pracy

poprzestali na nałożeniu środków karnych w postaci ostrzeżeń i upomnień. W dwóch przypadkach (agencje pracy tymczasowej, w których dochodziło do nagminnego obchodzenia przepisów o minimalnym wynagrodzeniu poprzez stosowanie systemu kar) inspektorzy pracy zawiadomili organy prokuratury o możliwości popełnienia przestępstwa na szkodę osób wykonujących pracę.

Jako przyczynę zaistnienia nieprawidłowości przedsiębiorcy podają:

- 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,
- „po prostu zwykłą pomyłkę i niedopatrzenie”
- brak środków finansowych,
- niewywiązywanie się z obowiązków przez pracujących co powoduje kwestionowanie ilości godzin wykonywania pracy,
- konieczność ograniczania kosztów działalności poprzez przerzucenie niektórych kosztów na zleceniobiorców – koszty zakwaterowania, odzież robocza itp. (sporadyczne przypadki)
- próbę 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, brak rzetelności potwierdzania ilości przepracowanych przez zleceniobiorców godzin lub prowadzenia innych form ewidencji, niestosowanie się do obowiązku wypłacania wynagrodzenia w sposób „miesięczny” (niezamierzony błąd człowieka).

Coraz rzadziej ale wciąż pojawiają się natomiast problemy związane z niewiedzą o konkretnych obowiązkach wynikających z ustawy (nieświadomość obowiązku).

Oczywiście zdarzają się również przypadki kwestionowania ilości wykonywanych godzin pracy lub jakości tej pracy i związana z tym próba zmniejszenia wysokości wynagrodzenia, czy to poprzez zmniejszenie stawki za godzinę czy też „obcięcie” godzin w sposób nieuzasadniony zakwalifikowanych jako przepracowanych. Wskazać też można na celowe działanie niektórych przedsiębiorców próbujących obejść przepisy o stawkach minimalnych za pracę na podstawie umowy zlecenia – bądź w celu „zaoszczędzenia” na pracujących (system kar umownych), bądź też w celu ukrycia dochodów pracującego zmierzającego do zachowania świadczeń z opieki społecznej czy programu innych programów socjalnych (nierzetelna ewidencja godzin wykonywania usługi).

W roku 2019 pojawiły się również przypadki braku środków finansowych na wypłatę wynagrodzenia – utrata płynności finansowej lub stan upadłości.

6. Czas pracy w korporacjach.

W 2019r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili 3 kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych u pracodawców mających charakter korporacji, zatrudniających powyżej 50 pracowników. Skontrolowano 2 banki oraz jeden podmiot zajmujący się usługami w zakresie technologii informatycznych i komputerowych. W kontrolowanych jednostkach pracowało 403 osoby, a w ramach stosunku pracy – 369 pracowników, w tym 233 kobiety.

Najwięcej naruszeń ujawniono w związku z analizą dokumentacji dotyczącej

czasu pracy. Niepokojące są naruszenia w rozliczaniu czasu pracy, od których bezpośrednio zależy wysokość należności dla pracowników. Chodzi o niewywiązywanie się z obowiązku prawidłowego prowadzenia dokumentacji czasu pracy.

Nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników odnotowano we wszystkich kontrolach. W wyniku kontroli przeanalizowano 1.440 przypadków (kart ewidencji czasu pracy). Nieprawidłowości różnego rodzaju dotyczyły 286 przypadków (pracownicy wielokrotnie powtarzali się w badanych kartach), co stanowiło 19,9% ogółu przypadków nieprawidłowości.

Nieprawidłowości w prowadzeniu ewidencji czasu pracy pracowników polegały na:

- niezaznaczaniu rodzajów dni wolnych oraz godzin pracy wykonywanej w tych dniach,
- niewpisywaniu nieobecności z tytułu udzielania czasu wolnego na załatwianie spraw prywatnych na wniosek pracownika,
- nierejestrowaniu godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach,
- podawaniu błędnej liczby przepracowanych godzin w danym miesiącu,
- nieprowadzeniu oddzielnych kart ewidencji czasu pracy dla każdego pracownika,
- niedołączaniu do ewidencji wniosków pracowników o oddanie czasu wolnego w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych lub w dniach wolnych od pracy,
- uzupełnianiu ewidencji z dużym opóźnieniem lub „na zapas”.

W trakcie kontroli zastrzeżenia budziły postanowienia w aktach wewnętrznych zawierające bardzo ogólne, nieprecyzyjne sformułowania dotyczące czasu pracy oraz niewłaściwa ich interpretacja, w tym np.: rozkładów czasu pracy w podstawowym systemie czasu pracy (bezpodstawne stosowanie wydłużonego wymiaru czasu pracy w poszczególnych dobach), zmianowego systemu czasu pracy mimo, faktycznie

stosowania ruchomych godzin rozpoczynania pracy w ciągu doby.

Tryb prowadzenia rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ (art. 150 § 3 k.p.) analizowano na podstawie dokumentów czasu pracy w stosunku do 110 osób, które pracowały na konkretnych stanowiskach pracy w tzw. „ruchomym rozkładzie czasu pracy”. W kontrolowanych Bankach nie uzgodniono tych rozkładów czasu pracy z przedstawicielami pracowników.

Analiza nieprawidłowości stwierdzonych w czasie kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych potwierdza w wielu wypadkach niespektowanie obowiązujących przepisów w tym zakresie. W kontrolowanych podmiotach mających charakter korporacji zastrzeżenia budziły systemy i rozkłady czasu pracy oraz okresy rozliczeniowe wprowadzone w regulaminach pracy. Postanowienia zawierały bardzo ogólne sformułowania, różnie interpretowane przez pracodawców. W jednym przypadku regułą było zmienianie harmonogramów czasu pracy w trakcie trwania miesiąca. Jeden z podmiotów wobec 76 pracowników nie dopełnił obowiązku wynikającego z art. 129 § 3 k.p. dotyczącego ustalenia i terminu przekazania pracownikowi rozkładu czasu pracy.

Analizując 1.440 kart ewidencji czasu pracy i listy płac wykazano, że 2 pracodawców (Banki) wobec 14 pracowników (15,7 %) na 89 badanych nie wywiązało się z obowiązku terminowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej.

Najczęściej nie wypłacono lub zaniżono dodatek z powodu bezzasadnego nieuwzględnienia wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej. Zdarzało się, że dodatki dobowe wypłacano razem z dodatkami tygodniowymi tj. dopiero na koniec okresu rozliczeniowego trwającego dłużej niż jeden miesiąc.

W jednym podmiocie (Banku) na podstawie analizy 312 kart ewidencji czasu pracy 52 osób

wykazano przypadki udzielania 10 pracownikom czasu wolnego w okresie rozliczeniowym w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej i przeciętnej tygodniowej po okresie rozliczeniowym. W kontrolowanym Banku stwierdzono brak rekompensaty pracy w święto lub niedzielę innym dniem wolnym w stosunku do 5 pracowników.

W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości spowodowały następujące przyczyny:

- pracodawcy faktycznie nie byli zainteresowani zapewnieniem właściwej organizacji pracy w obowiązujących wymiarze czasu pracy. Priorytetem było wywiązanie się w terminie do z góry nałożonych planów i zleceń,
- brak w regulaminach pracy przejrzystych postanowień stanowiących zbiór zasad związanych z organizacją czasu pracy dopuszczalną na gruncie prawa pracy,
- lekceważenie obowiązku związanego z prowadzeniem ewidencji czasu pracy, poprzez często nierzetelne rejestrowanie czasu pracy pracowników, co pozwalało na uniknięcie zarzutów niezapewnienia czasu wolnego, limitów godzin nadliczbowych, przerw na wypoczynek,
- przeświadczenie przedsiębiorców, że przepisy nakładające na nich obowiązek szczegółowego prowadzenia ewidencji czasu pracy są nie przystosowane do prowadzonej działalności korporacyjnej,
- niepełne dokumentowanie udzielania czasu wolnego, zwolnień od pracy pracownikom oraz minimalizowanie zatrudnienia dodatkowych specjalistów ds. rozliczania i monitorowania czasu pracy.
- nieznanomość obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy.

Analizując problem czasu pracy w korporacjach można zauważyć, że zarządzanie czasem pracy w jego dotychczasowym, tradycyjnym ujęciu jest w wielu przypadkach utrudnione i wymaga bardziej nowoczesnych metod i instrumentów.

W 2019r. w ramach planowanych kontroli ukierunkowanych na egzekwowanie przepisów dotyczących czasu pracy oraz rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców: 3 wystąpienia zawierających 31 wniosków dotyczących 676 przypadków. Do dnia sporządzania sprawozdania wykonano 100% wniosków. Wobec stwierdzonych w czasie kontroli 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy nałożyli łącznie 2 mandaty karne na kwotę 3.500 zł. Zastosowano również – w trybie art. 41 kodeksu wykroczeń - jeden środek oddziaływania wychowawczego.

7. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

W 2019r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 5 kontroli poświęconych problematyce przestrzegania przepisów o czasie pracy wobec pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Skontrolowano ogółem 5 podmiotów: 1 starostwo powiatowe, 3 urzędy gmin, 1 gminną jednostkę budżetową. Kontrole miały miejsce u 5 pracodawców, którzy zatrudniali ogółem 241 pracowników.

Ujawnione w trakcie kontroli naruszenia przepisów kodeksu pracy oraz ustawy o pracownikach samorządowych, regulujące czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego dotyczyły takich zagadnień jak:

- nieprawidłowe prowadzenie w 2 jednostkach ewidencji czasu pracy pracowników. W 1 jednostce ewidencja czasu pracy nie zawierała informacji o liczbie przepracowanych godzin, godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, liczbie godzin nadliczbowych, natomiast w drugiej jednostce o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- nieprawidłowości w zakresie ustalenia systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy stwierdzono

- w 2 jednostkach. Uchybienia polegały na nie ustaleniu w 1 jednostce systemów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, natomiast w drugiej jednostce nieprawidłowo ustalono długość okresu rozliczeniowego czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy.
- brak zawiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy o stosowaniu 4-miesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy stwierdzono w 1 jednostce,
 - nieprawidłowości w zakresie ustalenia rozkładów czasu pracy stwierdzono w 2 jednostkach. W 1 jednostce nie ustalono rozkładu czasu pracy pracowników, natomiast w drugiej nieprawidłowo ustalono rozkład czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotnika gospodarczego.
 - w 1 jednostce stwierdzono, że rekompensata czasem wolnym za pracę w godzinach nadliczbowych następowała po upływie przewidzianego okresu rozliczeniowego.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić takie jak: nieznanomość przepisów, co dotyczy np.: § 6 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369) w zakresie zamieszczania w ewidencji czasu pracy pracowników informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, art. 135 kodeksu pracy dotyczącego obowiązującego okresu rozliczeniowego czasu pracy w równoważnym systemie czasu pracy, art. 150 § 2 kodeksu pracy w zakresie stosowania okresu rozliczeniowego czasu pracy, o którym mowa w art. 135 § 2 i 3 kodeksu pracy po uprzednim zawiadomieniu Okręgowego Inspektora Pracy. Istotną przyczyną jest również nie przywiązywanie należytej uwagi przez osoby kierujące jednostkami samorządu terytorialnego do zagadnień związanych z czasem pracy pracowników.

W związku ze stwierdzonymi

nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 6 wniosków (w 4 wystąpieniach), z czego wykonano 6 wniosków, tj. 100 %,
- 4 polecenia, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli.

Podjęte działania prawne spowodowały min., że prawidłowo zaprowadzono ewidencję czasu pracy w 2 jednostkach dla 153 pracowników, w 1 jednostce określono dla 22 pracowników system czasu pracy oraz okres rozliczeniowych czasu pracy, w 1 jednostce w regulaminie pracy prawidłowo ustalono długość okresu rozliczeniowego w równoważnym systemie czasu pracy dla 38 pracowników, w 1 jednostce o stosowaniu w równoważnym systemie czasu pracy, trzymiesięcznego i czteromiesięcznego (palacze c.o.) okresu rozliczeniowego czasu pracy pracodawca zawiadomił Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach, w 2 jednostkach usunięto nieprawidłowości w zakresie rozkładów czasu pracy dla 24 pracowników, w 1 podmiocie pracodawca zobowiązał się do udzielania pracownikom czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w przyjętym okresie rozliczeniowym.

8. Czas pracy w urzędach administracji państwowej.

W 2019r. w urzędach administracji państwowej inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów o czasie pracy wobec członków korpusu służby cywilnej.

W wyniku czynności kontrolnych przeprowadzonych w 4 urzędach administracji państwowej do pracodawców skierowano łącznie 5 wystąpień zawierających 37 wniosków, 1 polecenie oraz 1 nakaz zawierający 1 decyzję. W zakresie czasu pracy pracowników korpusu służby cywilnej do pracodawców skierowano 18 wniosków w 5 wystąpieniach co stanowi 49% wszystkich wniosków wydanych przez inspektorów pracy w ramach kontroli objętych przedmiotowym tematem.

Dominującym problemem, który stwierdzono u wszystkich pracodawców było nieuwzględnianie w ewidencji czasu pracy wymaganych danych określonych w § 6 pkt 1 lit. a rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.). Pracodawcy nie stosowali postanowień wskazanego rozporządzenia, które weszło w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. w szczególności w zakresie nieuwzględniania w ewidencji czasu pracy zwolnień od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, pracy w godzinach nadliczbowych (2 naruszenia), pracy w porze nocnej (naruszenie) a także godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy (1 naruszenie).

W zakresie pozostałych nieprawidłowości ustalono, że u dwóch kontrolowanych podmiotów incydentalnie zatrudniono pracownika służby cywilnej dwukrotnie w tej samej dobie pracowniczej. Dotyczyło to pracy pracowników w godzinach dyżuru urzędu tj. w jednym z dni tygodnia praca od godz. 10:00 do 18:00 zaś w kolejnym dniu w godzinach 7:00 – 15:00. Praca ta odbywała się w oddziałach kontrolowanych Urzędów zaś pracownicy w nim zatrudnieni nie byli objęci możliwością stosowania ruchomego rozkładu czasu pracy.

Kolejnymi przykładami stwierdzonych nieprawidłowości, które miały charakter jednostkowy były: sporządzanie rozkładów czasu pracy obejmujących okres krótszy niż co najmniej 1 miesiąc jak również niewskazanie godzin pracy w porze nocnej w regulaminie pracy. Nieprawidłowość związana ze sporządzaniem harmonogramów czasu pracy dotyczyła oddziału jednego z kontrolowanych podmiotów. W czasie kontroli stwierdzono przypadki sporządzania rozkładów dla pracowników służby cywilnej pracujących okresowo na II zmianie w ramach ruchomego rozkładu czasu pracy na okres krótszy niż obejmujący tych pracowników 1 – miesięczny okres rozliczeniowy.

Na podstawie czynności kontrolnych ustalono, że główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak dostatecznej

znajomości obowiązujących przepisów prawnej ochrony pracy.

Przeprowadzone czynności poza nadzorem i kontrolą podmiotów skuteczniły także poradnictwo prawne. W czasie czynności kontrolnych udzielono łącznie 38 porad prawnych. Spośród nich 31 dotyczyło zagadnień prawnej ochrony pracy. Porady udzielane były zarówno pracodawcom jak również przedstawicielom związków zawodowych.

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

W okresie styczeń – grudzień 2019r. inspektorzy pracy sprawdzili **339** placówek handlowych.

Inspektorzy pracy kontrolowali placówki otwarte i placówki handlowe zgłoszone do kontroli w wyniku interwencji telefonicznej, skargi lub innych wniosków o kontrolę. Żadna z placówek handlowych zaplanowanych do kontroli nie była zamknięta.

Podjęte czynności kontrolne dotyczyły 338 mniejszych placówek handlowych, w 1 przypadku kontrolę przeprowadzono w placówce wielkopowierzchniowej.

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

W analizowanym okresie przyjęto 4 skargi w związku z naruszeniem zakazu pracy w niedziele i święta. Skargi dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych. W 1 przypadku skarga okazała się zasadna.

W czasie pełnionych dyżurów telefonicznych w niedziele objęte zakazem handlu i święta przyjęto 7 interwencji telefonicznych, z czego 6 dotyczyło niedziel, 1 dni świątecznych. W 1 przypadku interwencja dotyczyła placówki handlowej wielkopowierzchniowej, pozostałe 6 wyłącznie mniejszych placówek handlowych. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych

inspektorzy pracy ustalili, że 3 interwencje były zasadne.

Dodatkowo przyjęto 8 innych zgłoszeń, które wpłynęły do OIP w Kielcach drogą mailową lub pocztową, poza skargami i telefonami przyjętymi w czasie pełnionego dyżuru. Zgodnie z przyjętymi zgłoszeniami placówki te objęto kontrolą. Zgłoszenia dotyczyły wyłącznie mniejszych placówek handlowych i w 1 przypadku okazały się zasadne.

Na 332 przeprowadzonych kontroli placówek handlowych nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ograniczenia pracy w niedziele, święta i inne dni stwierdzono w 42 placówkach handlowych, przy czym były wśród nich placówki, w których przeprowadzono więcej niż 1 kontrolę. Nieprzestrzeganie zakazu stwierdzono w zakresie:

- praca w niedziele – 36 placówek, w tym jedna placówka wielkopowierzchniowa,
- praca w święta – 6 placówek, przy czym w 1 przypadku stwierdzono pracę w dniu 3 maja 2019r., pozostałe 5 dotyczyło pracy w święto 12 listopada 2018r. - ustalenia dokonane na podstawie okazanej do kontroli ewidencji czasu pracy,
- praca w Wigilię Bożego Narodzenia i Wielką Sobotę po godzinie 14.00 – 11 placówek, przy czym ustaleń dokonano na podstawie okazanej do kontroli ewidencji czasu pracy.

Nie stwierdzono przypadków wielokrotnego naruszania przepisów w placówkach handlowych kontrolowanych w 2019r., w których wcześniej stwierdzono występowanie nieprawidłowości w zakresie badanej tematyki. Natomiast w 2 przypadkach nieprawidłowości wystąpiły w podmiotach, które objęto kontrolami z uwagi na nieprawidłowości stwierdzone w czasie kontroli prowadzonych w 2018r. Nie stwierdzono występowania nieprawidłowości w sklepach należących do sieci handlowych. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 1 przypadek nieprawidłowego

stosowania wyłączeń wskazanych w art. 6 ust. 1 ustawy.

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 po godzinie 14.00, inspektorzy pracy skierowali 1 wniosek do sądu o ukaranie, 9 przedsiębiorców ukarano mandataми, w stosunku do 32 przedsiębiorców zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Art. 4 ustawy nie był przestrzegany w stosunku do pracowników i osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy w następujących przykładowych sytuacjach:

- w sklepie spożywczym w niedzielę objętą zakazem handlu prowadzono inwentaryzację,
- w kilku placówkach handlowych prace związane ze sprzedażą wykonywały osoby zatrudnione w rozumieniu ustawy, tj. świadczące pracę na podstawie umowy zlecenia,
- w kilku przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy w niedziele objęte zakazem handlu przez pracowników,
- w wielu placówkach handlowych w sprzedaży i obsłudze klientów pracodawcom pomagały osoby inne niż członkowie najbliższej rodziny.

W przypadku nieprawidłowości dotyczących pracy po godzinie 14.00 w Wielką Sobotę i w Wigilię Bożego Narodzenia, inspektorzy pracy stwierdzili ich występowanie na podstawie okazanej dokumentacji potwierdzającej czas pracy pracowników w tych dniach. Nieprawidłowości stwierdzone w związku z pracą w święta dotyczyły pracy 12 listopada 2018r., co inspektorzy pracy ustalili również na podstawie okazanej ewidencji czasu pracy, za wyjątkiem przypadku powierzenia pracy w handlu 1 pracownikowi w dniu 3 maja 2019r.

Nie stwierdzono naruszeń podobnych do tych, które wystąpiły w ubiegłym roku,

polegających na celowym, wielokrotnym naruszeniu przepisu ustawy.

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, przy czym w stosunku do ubiegłego roku ich liczba była znacząco mniejsza.

10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.

Celem kontroli przeprowadzonych w 2019r. była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych programach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215 z późn. zmianami), w tym w szczególności w zakresie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach w okresie od 1 lipca 2019r. do 31 grudnia 2019r. zostały przeprowadzone dwie planowane kontrole przeprowadzone w dwóch podmiotach, zgodnie z limitem określonym w harmonogramie działania PIP OIP w Kielcach na 2019r. Nie były przeprowadzane natomiast kontrole skargowe, z uwagi na brak zgłaszanych skarg dotyczących tego zagadnienia. Do kontroli zostały wybrane zakłady, które zatrudniały na dzień 31 grudnia 2018r, co najmniej 250 osób, tj. podmioty objęte stosowaniem ustawy od 1 lipca 2019r.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w obu podmiotach inspektorzy pracy nie stwierdzili nieprawidłowości, o których mowa w art.106 i 107 ustawy o PPK, będących podstawą do wszczęcia postępowania wykroczeniowego

w odniesieniu do wykroczeń, o których mowa we wskazanych przepisach.

Podmioty zatrudniające na dzień 31 grudnia 2018r. co najmniej 250 osób, do których stosuje się ustawę o PPK od 1 lipca 2019r. obowiązane były zawrzeć umowę o zarządzanie PPK w dacie granicznej do dnia 25 października 2019r.

W wyniku kontroli ustalono, że w obu kontrolowanych podmiotach została zawarta umowa o zarządzanie PPK, w obu podmiotach umowa została zawarta w terminie i był to termin wcześniejszym niż wynikający w Ustawy termin graniczny.

W obu kontrolowanych podmiotach umowę o prowadzenie PPK zawarto z tą instytucją finansową, z którą podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK. Listy osób będących uczestnikami PPK stanowiły załącznik do umowy o prowadzenie PPK.

Uwzględniając kryterium wieku zatrudnionych (ukończony 55 r. życia), a także złożone przez zatrudnionych deklaracje o rezygnacji z dokonywania wpłat na PPK oraz kryterium stażu zatrudnienia w podmiocie kontrolowanym, w obu kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, których dotyczył obowiązek jej zawarcia, skutkujących odpowiedzialnością wykroczeniową z art.106 i 107 ustawy o PPK. Nie stwierdzono nieprawidłowości w tym zakresie. Umowy o prowadzenie PPK w obu przypadkach zostały zawarte przed granicznym terminem wynikającym z Ustawy o PPK tj. 12 listopada 2019r.

W czasie kontroli obu podmiotów ustalono, że ani podmiot kontrolowany ani uczestnicy PPK nie deklarowali wpłat dodatkowych. Uczestnicy PPK nie składali też deklaracji o obniżeniu dokonywanych wpłat (art.27 ust.2 ustawy o PPK).

W czasie kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie obliczenia wpłat do PPK. Obliczono wpłaty od tych zatrudnionych będących uczestnikami PPK, którzy uzyskali wynagrodzenie będące

podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, w rozumieniu ustawy o PPK. W obu przypadkach do dnia zakończenia kontroli nie upłynął termin na dokonanie pierwszych wpłat do PPK, stąd w tym zakresie brak ustaleń dotyczących tego zagadnienia.

11. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.

W 2019r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 7 kontroli poświęconych problematyce przestrzegania przepisów w placówkach oświatowych. Celem kontroli było ustalenie przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych, przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu pracy. Kontrolą objęto 6 szkół dla których organem prowadzącym są jednostki samorządu terytorialnego oraz szkołę niepubliczną dla której organem prowadzącym jest stowarzyszenie. Kontrolę przeprowadzono w 3 szkołach podstawowych i 4 zespołach szkół. Kontrole miały miejsce u 7 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 524 pracowników.

Ujawnione w trakcie kontroli naruszenia przepisów Karty Nauczyciela dotyczyły takich zagadnień jak:

- zawarcie z 2 nauczycielami umowy o pracę na czas określony, zamiast umowy o pracę na czas nie określony (1 placówka),
- zatrudnienie 2 nauczycieli na podstawie umów o pracę, zamiast na podstawie mianowania (1 placówka),
- brak potwierdzenia na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy dla 3 nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy, w zatrudnienie na podstawie mianowania (2 placówki),
- nieprawidłowe ustalenie okresu wypowiedzenia stosunku pracy dla

- 1 nauczyciela, któremu stosunek pracy wypowiedziano na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 KN (1 placówka),
- nieprawidłowości w zakresie zawiadomienia zakładowych organizacji związkowych o zamiarze wypowiedzenia stosunku pracy dla 2 nauczycieli (1 placówka),
- brak opinii organu prowadzącego szkołę na przeniesienie nauczyciela do innej szkoły na podstawie art. 18 KN (1 placówka),
- nie wypłacenie 27 nauczycielom dodatku funkcyjnego z tytułu pełnienia funkcji wychowawcy klasy na łączną kwotę 7 919, 77 zł. (1 placówka),
- nie obniżenie tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dla 1 nauczyciela z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (1 placówka),
- nieprawidłowości w zakresie sporządzania planu urlopów wypoczynkowych dla osób zatrudnionych na stanowiskach dyrektorów i wicedyrektorów szkół oraz osób na stanowiskach kierowniczych (2 placówki),
- nieprawidłowości w ustaleniu regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (2 placówki),
- przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej (1 placówka).

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów kodeksu pracy stwierdzono w 1 placówce niepublicznej i dotyczyły, one takich zagadnień jak:

- w umowach o pracę 3 nauczycieli zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie ustalono liczby godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia,
- nie ustalono w obwieszczeniu dla 10 nauczycieli systemu i rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego czasu pracy,

- dla 1 nauczyciela zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy zaniżono wynagrodzenie na kwotę 27,90 zł. brutto.

Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić takie jak: niezajomość przepisów, co dotyczy np.: art. 42a ust. 1a Karty Nauczyciela dotyczącego obniżenia tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dla nauczyciela zaliczonego do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, art. 20 Karty Nauczyciela w zakresie ustalania okresu wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi oraz trybu konsultowania zamiaru wypowiedzenia stosunku pracy z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Blankietowość przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz nieprecyzyjne zapisy wewnętrznych regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dowolność w interpretacji przepisu art. 10 ust. 7 KN w zakresie sformułowania „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”, umożliwiające zawieranie z nauczycielami umów o pracę na czas określony, nie przywiązywanie należytej uwagi przez organy prowadzące szkoły do przestrzegania przepisów Karty Nauczyciela w zakresie udzielania Dyrektorom Szkół urlopów wypoczynkowych i planowania tych urlopów.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 19 wniosków (w 5 wystąpieniach), z czego wykonano 19 wniosków, tj. 100%,
- 4 polecenia, które zostały zrealizowane w trakcie kontroli,
- 1 mandat karny zawierający 1 wykroczenie.

Podjęte działania prawne spowodowały min., że: z 2 nauczycielami posiadającymi stopień awansu zawodowego nauczyciela kontraktowego zawarto umowę o pracę na czas nieokreślony, z 2 nauczycielami nawiązano stosunek pracy na podstawie mianowania, dla 3 nauczycieli potwierdzono na

piśmie przekształcenie stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w stosunek pracy na podstawie mianowania, wypłacono dla 28 nauczycieli wynagrodzenie za pracę na łączną kwotę 7 947,67zł., w 2 placówkach usunięto nieprawidłowości w zakresie treści regulaminów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w umowach o pracę 3 nauczycieli zatrudnionych w placówce niepublicznej w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalono liczbę godzin pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku do wynagrodzenia, ustalono w obwieszczeniu dla 10 nauczycieli zatrudnionych w placówce niepublicznej system i rozkład czasu pracy oraz przyjęty okresu rozliczeniowego czasu pracy.

12. Podsumowanie

W 2019r. przeprowadzono **260** 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 **40** przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (15,38%).

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. 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. 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 2019r. dotyczące wynagrodzenia za pracę były połączone z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia

stwierdzono w **17,4%** badanych przypadków. 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. Podstawowe prawo pracownika do terminowego i prawidłowo naliczonego wynagrodzenia za pracę naruszyło **10 (52,6%)** skontrolowanych pracodawców w stosunku do **367 (38,1%)** pracowników. Nieprawidłowości ujawniono w 414 przypadkach. Oznacza to duży wzrost w stosunku do poprzedniego roku. Najczęściej kwestionowano przekazywanie wynagrodzeń za pracę na konta pracowników po terminie. Dotyczyło to 224 pracowników (61% osób, do których odnosiły się nieprawidłowości) 5 kontrolowanych zakładów. Średnia kwota wynagrodzenia za pracę na pracownika zawarta w decyzjach płacowych wynosiła 1.750zł. W trakcie kontroli wypłacono 12 pracownikom 50.700zł. W dalszym ciągu wysoki jest udział pracodawców niepłacących lub zaniżających wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej. Co trzeci przedsiębiorca (38,5%) nie wywiązał się z obowiązku terminowego lub prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej wobec 26,9% badanych osób. Problemem było również niewykazywanie w kartach ewidencji czasu pracy pracownika w tej samej dobie pracowniczej. W stosunku do roku ubiegłego nie odnotowano w tym zakresie oczekiwanej poprawy wynikającej ze zmiany przepisów w 2019r. polegającej na wprowadzeniu obowiązku wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w dobie pracowniczej. Obowiązek ten nie był niestety w wielu przypadkach realizowany.

W porównaniu z rokiem poprzednim odnotowano znaczny wzrost odsetka zakładów

nie wywiązujących się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej (z 22,2% w 2018r. do 33,3% w 2019r.) i dotyczył on 38 pracowników. Skala pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych znacznie zmniejszyła się w placówkach handlowych z uwagi na zakaz pracy w niedziele. W co trzecim kontrolowanym zakładzie wykazano niewypłacanie dodatku nocnego, ale dotyczył on niewielkiej grupy pracowników (17 osób).

Zwraca również uwagę wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2017-2019 (42,3%; 47,4%, 37,5%). Łamanie przepisów stwierdzono w 6 jednostkach (37,5% kontrolowanych) w stosunku do 7 osób (15,6% badanych). Odnotowano w tym zakresie niewielką poprawę. Nieprawidłowości wynikały z dwóch powodów: nieterminowego wypłacenia lub zaniżenia świadczeń wynikających z nieuwzględnienia w podstawie zmiennych składników wynagrodzenia: dodatku nocnego lub wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaconych w 3 miesiącach poprzedzających miesiąc udzielenia urlopu oraz niezpełnienia zgodnie z przepisami podstawy świadczenia. Zmniejszył się udział pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 26,3% w 2018r. do 15,8% w 2019r. i dotyczył 8,3% badanych przypadków.

W wyniku przeprowadzonych kontroli pracodawcy do końca okresu sprawozdawczego wypłacili **367** pracownikom łączną kwotę **212.252zł.** tytułem należności wynikających z naruszenia przepisów dotyczących czasu pracy i wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy czyli ponad 3 razy więcej niż w 2018r.

Inspektorzy pracy w 2019r. 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 2019 – 2020”, 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 2019r. inspektorzy kontynuowali **kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.** Na łączną sumę **291** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przedmiotowych przepisów w trakcie **87** kontroli. Inspektorzy pracy skierowali odpowiednio **104** wnioski i **14** poleceń dotyczących łącznie **496** pracujących. Większość wydanych po kontroli środków prawnych, zwłaszcza wniosków w wystąpieniach, nadal dotyczyła kwestii formalnych, jak poprawność umowy o świadczenie usług, istnienie wymaganych prawem klauzul w umowie, zapewnienie informowania przez pracujących o liczbie godzin pracy w danym okresie, czy archiwizacji dokumentów. Oznacza to, że skala stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie samego naliczania i wypłacania świadczeń osobom zatrudnionym na podstawie umów zlecenia oraz innych umów o świadczenie usług nie była wysoka - dotyczyła praktycznie tylko co dziesiątej kontroli. Nie mniej jednak w porównaniu do lat ubiegłych nadal można obserwować pewien systematyczny wzrost ujawnianych nieprawidłowości dotyczących stricte zaniżenia lub braku wypłaty świadczeń z umów zlecenia. Przedmiotowe środki prawne stanowiły w roku 2019 na terenie województwa świętokrzyskiego już trzecią część wszystkich poleceń i wniosków skierowanych w ramach analizy zatrudniania pracujących na podstawie

umów zlecenia. Zaniżenie stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle jego wypłaty inspektorzy pracy stwierdzili w 34 przypadkach na 291 przeprowadzonych kontroli, co stanowi 11,7% wszystkich kontroli, a problem ten dotyczył w sumie 278 pracujących na 1 483 zbadane umowy (18,7%).

Wśród prowadzonych w 2019r. kontroli tematyczny szczególnie nacisk położony został na kwestie czasu pracy. Poddawana była ona kompleksową analizą w: korporacjach, jednostkach samorządu terytorialnego oraz urzędach administracji państwowej. Problemem, który występował w każdej z tych grup kontroli były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz ustalania rozkładów czasu pracy. Analizując wyniki kontroli przeprowadzonych w obecnym okresie sprawozdawczym należy wskazać, że czynności inspektorów pracy skutecznie przetrzeźwiają obowiązuje przepisów w zakresie czasu pracy. Miały one istotny wpływ na prawidłowe stosowanie przepisów o czasie pracy w zakresie jego dokumentowania, rozliczania a także do uzupełnienia treści obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowych o aktualne zapisy.

Kontrole placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2019r. wykazały, że naruszenia przepisów ustawy mają w dalszym ciągu miejsce, ale znacząco spadła skala rażących naruszeń. W porównaniu z 2018 rokiem nie stwierdzono przypadków wielokrotnego naruszenia

przepisów. Poza jednym przypadkiem, nie stwierdzono innych, które byłyby próbą omięcia obowiązujących przepisów ustawy poprzez nieprawidłowe stosowanie wyłączeń. Kontrole nie wykazały również przypadków zmiany PKD, umożliwiającej zastosowanie wyłączenia z zakazu handlu, w tym korzystania z wyłączenia dotyczącego placówek pocztowych. Nie zaobserwowano tendencji poszukiwania rozwiązań, w jaki sposób obejść przepis i znaleźć się w grupie wyłączeń.

W porównaniu do poprzedniego roku spadła liczba interwencji telefonicznych oraz innych zgłoszeń związanych z naruszeniem przepisów ustawy, a znaczna część zgłoszeń okazała się niezasadna. W porównaniu do 2018r. na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zdecydowanie spadła liczba sklepów otwartych w niedziele objęte zakazem handlu.

W 2019r. w związku z rozszerzeniem zakresu kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy rozpoczęliśmy czynności kontrolne w zakresie oceny **przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych programach kapitałowych** (Dz.U. 2018, poz. 2215 z późn. zmianami), w tym w szczególności w zakresie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

V.

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



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

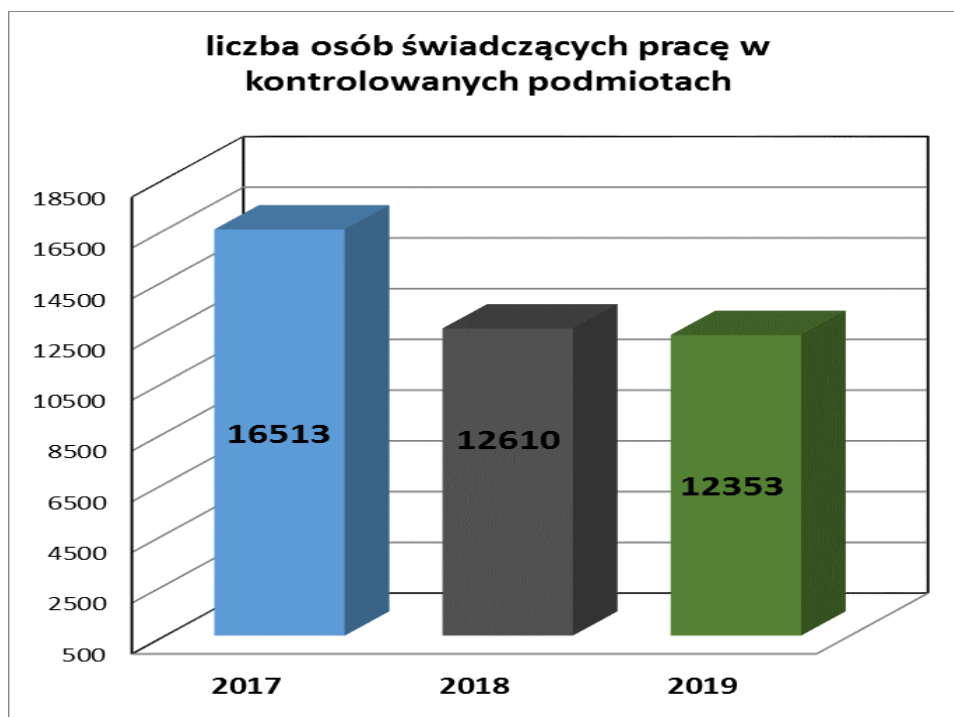
W okresie od 01.01.2019r. do 31.12.2019r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach realizując temat „Kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 816 kontrole. Kontrolami tymi objęto 799 podmioty.

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 12.353 osób (w tym 8.896 na podstawie stosunku pracy).

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym ponad 75% ogółu skontrolowanych podmiotów zatrudniało do 9 osób. Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły 20% ogółu skontrolowanych. Powyższa struktura wynika z faktu, że do naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudniania dochodziło głównie w małych podmiotach. Taką zależność odnotowuje się w województwie świętokrzyskim od wielu lat.

W 2019r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel – 34%, przetwórstwo przemysłowe – 20% oraz budownictwo – 14%.

W roku sprawozdawczym nastąpił spadek ilości przeprowadzonych kontroli o 14%. Był on wynikiem rozpatrywania dużej ilości spraw o bardzo złożonym charakterze -

wymagającym kontroli w dwuosobowym składzie.

Zaobserwowano tendencję spadkową w ilości stwierdzonych przypadków wykonywania pracy bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę.

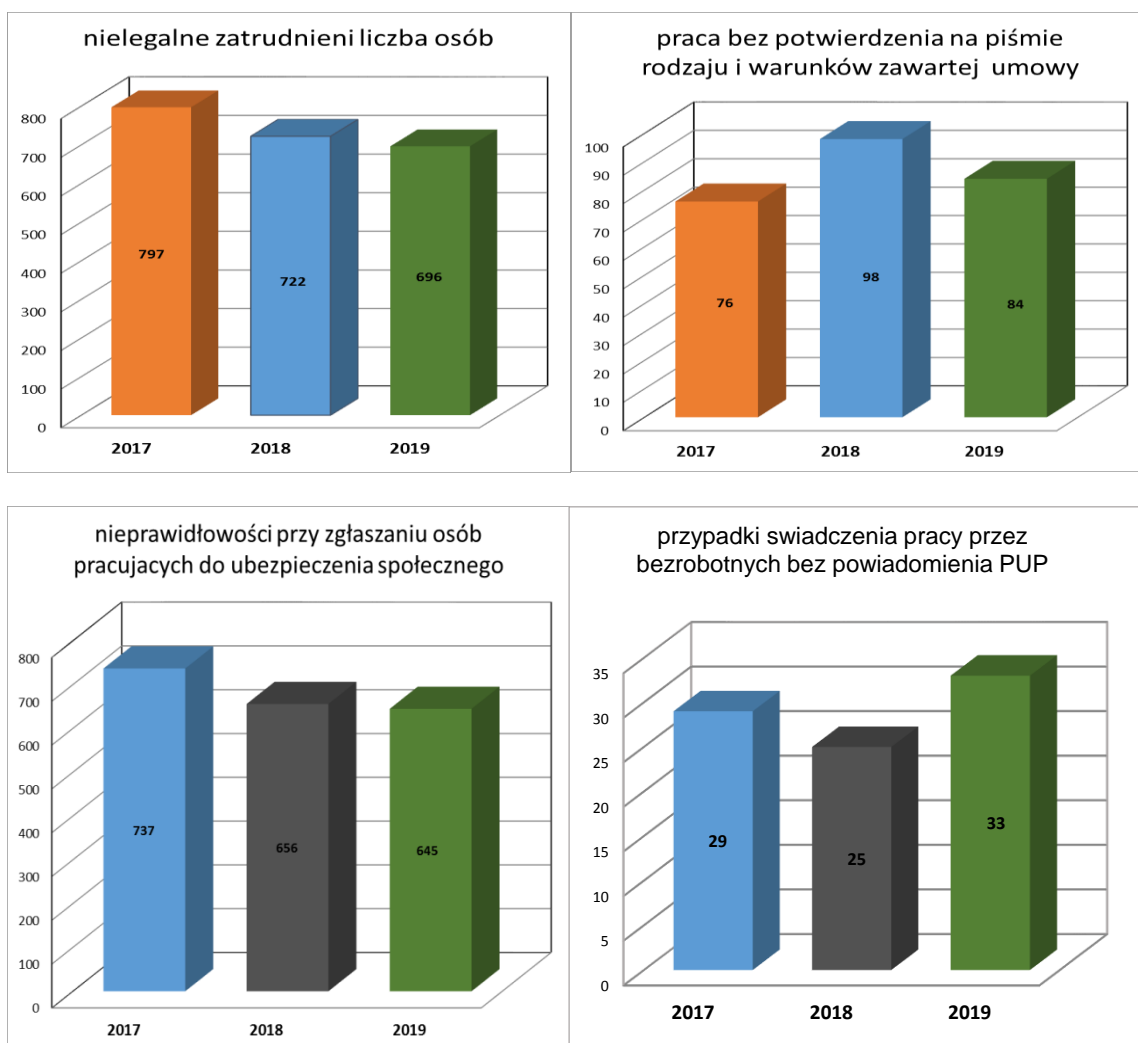
Nielegalne zatrudnienie dotyczyło 696 osób w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – stwierdzono wobec 84 osób,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – w stosunku do 645 osób,

- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – w 33 przypadkach.

W 2019r. odnotowano wzrost 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/MUP nie dopełniło 33 osoby (w 2018r. – 25 osób, w 2017r. – 29 osób).

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 589 wniosków w wystąpieniach oraz wydali 105 poleceń

ustnych dotyczące nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone: skierowaniem do sądu 7 wniosków o ukaranie, nałożeniem 79 mandatów na łączną kwotę 92.700 zł grzywny oraz wydaniem 9 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 13 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W związku ze zmianą przepisów, które zostały wprowadzone od 15 listopada 2018r. można zaobserwować duży spadek kierowania wniosków o ukaranie wobec pracodawców. Inspektorzy pracy w większości stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie nieopłacania składek na fundusz pracy nakładali kary grzywny w drodze mandatu karnego. W okresie sprawozdawczym odnotowano 56 mandatów na łączną kwotę 63.220 zł za w/w wykroczenie.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występowały niezależnie od wielkości zakładu.

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

W odniesieniu do lat 2017-2018 w roku sprawozdawczym nie odnotowano wzrostu liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego.

W roku 2019r. przeprowadzono 150 kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (o 5 kontroli więcej niż w 2018r., oraz 20% niż w 2017r.).

Ogółem skontrolowano 139 podmiotów, w których wykonywało pracę 757 cudzoziemców z 21 państw, w tym 750 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 90% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 33%, budownictwo – 16%, handel hurtowy i detaliczny – 14%, transport i składowanie – 9%. zakwaterowanie i usługi gastronomiczne oraz usługi administrowania – po 7%.

W przypadku kontroli prowadzonych w 2019r. ponad 40% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 30% – w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 20% – ogółu skontrolowanych to zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób, podmioty zatrudniające 250 osób i powyżej stanowiły – 10% ogółu skontrolowanych.

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

- braku posiadania wymaganego zezwolenia na pracę – dotyczyło 41 cudzoziemców,
- braku zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych – dotyczyło 46 cudzoziemców,
- wykonywaniu pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę – dotyczyło 44 cudzoziemców,
- 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 innych charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- braku przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp,
- braku przeprowadzenia badań lekarskich.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 129 cudzoziemcom z państw trzecich (w 2018 r. – 225, a w 2017 r. – odnotowano 197 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców).

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 9 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 102 osób. W dalszej

kolejności kontrole ujawniły nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli Nepalu (9 osób), Gruzji (9 osób), Białorusi (3 osoby).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2019r. w sekcjach gospodarki: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 35%, działalność w zakresie usług administrowania 25%, budownictwo 20%, – 20% wszystkich ujawnionych przypadków.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2019r. inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach – 70% wykazanych przypadków oraz w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników oraz od 50 do 249 pracowników – po 15%.

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 następujące 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, zdaniem 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 pracodawców ze stosowania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę (nie opłacanie 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 nieporównanie 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,
- korzyści z nielegalnego zatrudnienia są niewspółmierne do ewentualnych konsekwencji w przypadku kontroli, której prawdopodobieństwo wystąpienia oraz skuteczność w ocenie przedsiębiorców – są niewielkie.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 40 decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców 189 wniosków pokontrolnych w tym 25 poleceń.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 82

wykroczeń. Skierowano 5 wniosków o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów, a także nałożono łącznie kwotę 83.000zł grzywny w drodze 61 mandatów karnych i w 19 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

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

- skierowano 21 powiadomień o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody,
- w 24 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 obserwowaną na przestrzeni ostatnich lat 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 podobnie jak w latach ubiegłych przedmiotem kontroli inspektorów pracy,

I tak:

kontrole agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 13 kontroli w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Na 13 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków prowadzenia agencji nie stwierdzono po przeprowadzeniu 5 kontroli (53,85%),
- po przeprowadzeniu 5 kontroli inspektorzy pracy skierowali 14 wniosków

w wystąpieniach oraz w 6 przypadkach podjęli i przeprowadzili postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczeń.

Ujawniono 3 przypadki prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu. W dwóch przypadkach pracodawcy świadczyli usługi pracy tymczasowej na podstawie umów zawartych z pracodawcami użytkownikami, pomimo braku wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia. W jednym przypadku przedsiębiorca świadczył usługę pośrednictwa do pracy za granicą – bez posiadania wymaganego certyfikatu.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia była niedostateczna znajomość przepisów oraz zaniedbania ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie czynności związanych z prowadzeniem agencji.

kontrole w agencjach pracy tymczasowej:

W okresie sprawozdawczym wśród 13 skontrolowanych agencji, 9 świadczyło usługi pracy tymczasowej.

Na 9 przeprowadzonych kontroli:

- inspektorzy pracy skierowali łącznie 30 wniosków (wykonano 10).

Ujawniono 2 przypadki świadczenia przez agencje usługi pracy tymczasowej na podstawie umów o świadczenie usług outsourcingu na rzecz jednego pracodawcy użytkownika. Inspektor pracy ustalił, że w obu przypadkach agencje oddawały swoich pracowników pod kierownictwo i do wyłącznej dyspozycji pracodawcy użytkownika.

Przeprowadzone kontrole wykazały także inne 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;
- zaniżanie wypłacania wynagrodzenia za pracę tymczasową dla zleceniobiorców,
- niezgłaszanie danych, mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

W 3 przypadkach inspektor pracy przeprowadził postępowania w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nadal 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 w agencjach pracy tymczasowej zatrudniających do pracy tymczasowej cudzoziemców:

W okresie sprawozdawczym wśród 9 skontrolowanych agencji pracy tymczasowej, 7 świadczyło usługi pracy tymczasowej kierując do jej wykonywania cudzoziemców.

Na 7 przeprowadzonych kontroli:

- inspektorzy pracy skierowali łącznie 19 wniosków (wykonano 4).

Przeprowadzone kontrole wykazały także przypadki rażącego naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w zakresie:

- nielegalnego zatrudniania cudzoziemców (niezgodnie z oświadczeniem o powierzeniu cudzoziemcowi wykonywania pracy lub zezwoleniem na jej wykonywanie);

Inspektorzy pracy przeprowadzili w 5 przypadkach postępowania w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

W 1 przypadku inspektor pracy skierował do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa na szkodę osób zatrudnianych do pracy tymczasowej – cudzoziemców.

Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – cudzoziemców, 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 – podmioty do kontroli zostały wytypowane na podstawie informacji pozyskanych przez inspektorów pracy w prowadzonych równolegle kontrolach agencji pracy tymczasowej lub w związku z ustaleniem w trakcie kontroli prowadzonych w ramach innych tematów, że pracodawca korzysta z pracy tymczasowej.

Na 8 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 3 kontroli (37,50%),
- po przeprowadzeniu 5 kontroli inspektorzy pracy wydali 4 decyzje (pracodawcy poinformowali o ich realizacji) oraz skierowali 7 wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (wykonano 4).

Przeprowadzone kontrole wykazały przypadki naruszania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych, w tym:

- naruszenie maksymalnego dopuszczalnego okresu korzystania z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego;
- możliwość naruszenia zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych i powierzania pracy tymczasowej osobom zatrudnianym na podstawie umów cywilnoprawnych – przy pracach szczególnie niebezpiecznych (w żadnym przypadku nie stwierdzono jednak podczas kontroli wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych przez te osoby).

Należy jednak wskazać, że ujawnione nieprawidłowości nie stanowiły rażących naruszeń przepisów. W 2 przypadkach przeprowadzono postępowanie w sprawach

o popełnienie wykroczeń – z uwagi na całokształt ujawnionych okoliczności inspektorzy pracy poprzestali na zastosowaniu środków wychowawczych, udzielono pisemnych ostrzeżeń.

Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie organizowania pracy pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników była niedostateczna znajomości 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 ramach realizacji tematu podejmowano czynności:

kontrole w zakresie delegowania pracowników (obywateli Polski) z terytorium RP w ramach świadczenia usług:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono czynności kontrolne wobec 3 przedsiębiorców w związku z wnioskami o informacje skierowanymi do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii. W wyniku podjętych czynności przeprowadzono 1 kontrolę, w 3 przypadkach ustalenia zostały dokonane wobec podmiotów niepodlegających kontroli PIP (niezatrudniających pracowników).

W wyniku podjętych czynności nie wykazano rażących naruszenia przepisów prawa, w 1 przypadku stwierdzono naruszenie formalnych obowiązków dotyczących zmiany warunków zatrudnienia oraz błędne naliczenie należności za pracę w godzinach nadliczbowych.

kontrole w zakresie delegowania cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono czynności wobec 1 przedsiębiorcy w związku z wnioskami o informacje skierowanymi do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii. Ustalenia zostały dokonane wobec podmiotu niepodlegającego kontroli PIP (niezatrudniającego pracowników).

W wyniku podjętych czynności nie wykazano naruszenia przepisów prawa.

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: przetwórstwa przemysłowego i budownictwa. Dokonano kontroli 20 pracowników delegowanych na teren działania RP o narodowościach: 15 – obywateli Ukrainy, 3 – obywateli Białorusi i 2 – obywateli Czech.

Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy: monter konstrukcji stalowych – 5 obywateli Ukrainy, spawacz – 1 obywatel Ukrainy, zbrojarz-cieśla – 1 obywatel Ukrainy, pracownik ogólnobudowlany – 8 obywateli Ukrainy, murarz – 2 obywateli Białorusi, elektromechanik – 1 obywatel Czech oraz projektant – 2 obywateli Czech.

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:

- nie wyznaczeniu osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach

z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – 1, co stanowi 33,3% badanych przypadków,

- nie złożenia oświadczenia o delegowaniu pracowników na terytorium RP, zawierającego informacje, o których mowa w art. 24 ust 3 i 4 ustawy o delegowaniu w ramach świadczenia usług – 1, co stanowi 33,3 % badanych przypadków,
- nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów, określających wysokość wynagrodzenia cudzoziemców delegowanych na terytorium RP wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikom-cudzoziemcom wynagrodzenia w języku polskim – 5, co stanowi 25 % badanych przypadków,
- nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania: w postaci papierowej i elektronicznej dokumentów dotyczących czasu pracy pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu – 3, co stanowi 15 % badanych przypadków,
- nie przechowywania 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 15 % badanych przypadków,
- nie przechowywania na terytorium RP w okresie delegowania w postaci papierowej i elektronicznej

- dokumentów dotyczących ewidencjonowania czasu pracy pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy jak również liczby godzin przepracowanych w danym dniu – 3, co stanowi 15 % 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 – 3, co stanowi 15% z badanych przypadków,
 - braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego – 5, co stanowi 25 % badanych przypadków,
 - braku szkoleń z zakresu bhp (szkoleń wstępnych) – 5, co stanowi 25% badanych przypadków,
 - braku wstępnych badań lekarskich – 5, co stanowi 25% badanych przypadków.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące 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 braku 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 skierowano do pracodawców 10 wniosków pokontrolnych.

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

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 12;
- z zakresu prawnej ochrony pracy: 12 w tym z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców 13.

6. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2019r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wykazały niewielki spadek ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia w zakresie 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. W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wnioski, 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 zleceńdawcami 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. (w 2019r. – 8, w 2018r. – 2, w 2017r. – 11).

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 2019r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2018 - w roku sprawozdawczym nie odnotowano wzrostu liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. W roku 2018 odnotowano znaczny spadek przypadków powierzania cudzoziemcom z państw trzecich nielegalnej pracy. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 9 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2019r., analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak zawarcia wymaganych umów o pracę lub umów cywilnoprawnych.

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 stwierdzali również brak wymaganego zezwolenia na pracę oraz wykonywanie pracy na stanowiskach i na warunkach innych niż określone w zezwoleniu na pracę.

W czasie prowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia cudzoziemców zauważalna jest niska 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 poza kontrolnej, promujące dobre nawyki w dziedzinie bezpieczeństwa pracy oraz mające istotny wpływ na poprawę świadomości organizatorów pracy oraz świadczących pracę w kierunku przestrzegania norm i zasad w obszarze zagadnień ochrony pracy.

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

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

W 2019r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **428** czynności prewencyjnych, które objęły **5 884** podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 137 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 1 385 podmiotów,
- 1 oddziaływanie obejmujące 7 podmiotów;
- 98 wizytacji u 100 podmiotów,
- 79 szkoleń zorganizowanych dla 2 590 podmiotów,
- 20 konkursów, w których wzięło udział 634 podmioty,
- 32 wymiany informacji z 428 podmiotami,
- 61 przygotowań obejmujące 740 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. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa (program prewencyjny – I etap trzyletniego działania prewencyjnego).

W 2019r. rozpoczęła się 3-letnia kampania kontrolno - prewencyjna PIP mająca na celu poprawę przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się przetwórstwem mięsa. Kampania adresowana jest w szczególności do pracodawców prowadzących działalność w sektorach PKD 1011Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu), PKD 1012Z (przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu) oraz 1013Z (produkcja wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego).

W ramach kampanii pracodawcy otrzymują od Państwowej Inspekcji Pracy pomoc w dostosowaniu zakładu do obowiązujących przepisów. Program prewencyjny oparty jest na zasadzie samokontroli - przeszkoleni pracodawcy, za pomocą narzędzi przygotowanych przez PIP, określają a następnie eliminują nieprawidłowości.

W 2019r. - pierwszym roku kampanii przeprowadzone zostały wyłącznie szkolenia pracodawców. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził dwa takie szkolenia - w dniu 15 i 29 października. W szkoleniu, które odbyło się w dniu 15 października 2019r. uczestniczyło 11 pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego, z czego 6 przystąpiło do programu prewencyjnego (złożyło kartę zgłoszenia). Natomiast w szkoleniu, które odbyło się w dniu 29 października 2019r. uczestniczyło 8 pracodawców, z których 2 przystąpiło do programu prewencyjnego (złożyło kartę zgłoszenia). Podczas szkoleń przedstawiciele Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przygotowali uczestników programu do samodzielnego przeprowadzenia kontroli warunków pracy w zakładzie oraz zaproponowania i implementacji działań dostosowujących zakład do stanu zgodności z obowiązującymi przepisami, w oparciu o przekazane opracowanie - "Listę kontrolną z komentarzem". Łącznie w roku sprawozdawczym działaniami informacyjno - promocyjnymi objęto 39 podmiotów.

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 prowadzi również do upowszechnienia metod 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 tym wypadkom w zakładach. Za cel uznano również wsparcie działań zakładów w przedsięwzięciach służących ograniczeniu zagrożeń zawodowych.

Do udziału w szkoleniu dotyczącym wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego w kontekście zaistniałych wypadków, istoty samooceny bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładach - realizowanym w ramach zadania prewencyjnego - zaproszono 110 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w maju 2019 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięły 44 osoby reprezentujące 38 zakładów 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 oraz karty zgłoszenia do udziału w programie. Do programu prewencyjnego przystąpiło 12 pracodawców, a ukończyło go – 7 pracodawców.

Wszystkie te podmioty, na podstawie kontroli sprawdzających uzyskały zaświadczenia o ukończeniu programu.

Przyjęte działania prewencyjne skutkowały:

- 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 8 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 ośmiokrotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 504 egzemplarze 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 65 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 39 pracodawców.

– w dniu 17 lipca 2019r. na terenie budowy Centrum Komunikacyjnego w Kielcach odbyło się szkolenie, w której uczestniczyli przedstawiciele firm wykonujących roboty na placu budowy. Generalnym wykonawcą była firma Budimex S.A. W szkoleniu

uczestniczyło dziewięciu przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie). Inspektorzy OIP w Kielcach przedstawili swoją działalność na rzecz zapobiegania wypadkom w budownictwie i statystyki dotyczące wypadków na terenie województwa świętokrzyskiego.

- w dniu 24 października 2019r. na terenie budowy: „Budowa przedłużenia ul. Olszewskiego w Kielcach” odbyło się szkolenie-prelekcja, w której uczestniczyli przedstawiciele firm wykonujących roboty na placu budowy. Generalnym wykonawcą zadania inwestycyjnego była firma STRABAG Sp. z o.o. W szkoleniu uczestniczyło dwadzieścia osób w tym dwunastu przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie). Inspektorzy OIP w Kielcach przedstawili swoją działalność na rzecz zapobiegania wypadkom w budownictwie i statystyki dotyczące wypadków na terenie województwa świętokrzyskiego oraz tematykę dotyczącą przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy. Uczestniczący w szkoleniu przedstawiciele firm otrzymali materiały edukacyjne (broszurki, plakaty) kierowane do sektora budowlanego. Ponadto firmy otrzymały opracowaną „Listę kontrolną”, do samodzielnego dokonywania oceny warunków pracy na prowadzonych przez nich robotach budowlanych na placach budów.
- w związku z trwającą w dniach od 13 do 19 maja 2019r. ogólnopolską akcją promującą kulturę bezpiecznej i dobrej organizację pracy – „Tydzień Bezpieczeństwa” na budowach pod hasłem tegorocznej VI edycji „Nie idź na skróty. Nigdy” na terenie działania Okręgowego Inspektoratu w Kielcach odbyło się w dniu 14 maja 2019r. seminarium nt. bezpieczeństwa pracy w budownictwie na budowie pn. „Budowa drogi ekspresowej S-7 na odcinku granica województwa mazowieckiego/

świętokrzyskiego – węzeł drogowo-kolejowy w Skarżysko-Kamienna”.

Generalnym wykonawcą zadania inwestycyjnego była firma Budimex S.A., która jest jednym z Sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. W prelekcji uczestniczyło osiemnastu przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie).

Uczestniczący w szkoleniach pracodawcy pozytywnie oceniali opracowaną „Listę kontrolną” wykorzystywaną do analizy warunków pracy na prowadzonych budowach.

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 2019r. adresowanego do 62 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 33 pracodawców, spośród których 14 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 10 zatrudniających do 9 pracowników Zakładów Usług Leśnych, w których nie odnotowano wypadków przy pracy. Zorganizowano dla nich specjalistyczne szkolenia w siedzibie OIP w Kielcach w dniu 18 czerwca 2019r. Podczas prowadzonego szkolenia 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 5 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 działalności informacyjno-promocyjnej przeprowadzono szkolenia zarówno dla pracowników, jak i pracodawców oraz przedstawicieli związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy. Zrealizowano trzy szkolenia na temat „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy” dla pracowników i pracodawców w siedzibach zakładów pracy. 28 lutego w oddziale Poczty Polskiej w Kielcach, 10 maja w siedzibie firmy KH-KIPPER w Kajetanowie oraz 22 listopada w oddziale Świętokrzyskiego Parku Narodowego w Bodzentynie. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 90 osób.

Oprócz powyżej opisanych szkoleń, związanych z realizacją harmonogramu centralnego, podjęto dodatkowe działania mające na celu popularyzację wiedzy o negatywnych skutkach stresu związanego z wykonywaną pracą oraz o innych zagrożeniach psychospołecznych.

W dniu 16 kwietnia w auli Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się konferencja pt. „Nowa jakość relacji pracowniczych. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy oraz kultura współpracy”. Konferencja miała na celu zwrócenie uwagi na kwestie relacji pracowniczych we współczesnym środowisku pracy. Konferencja była owocem współpracy: Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, Politechniki Świętokrzyskiej, Związku Zawodowego „Budowlani” oraz Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP Oddział Kielce. Wzięli w niej

udział przedstawiciele administracji państwowej oraz jednostek samorządu terytorialnego województwa świętokrzyskiego, przedstawiciele zakładów pracy, związków zawodowych, służb bhp, społeczni inspektorzy pracy, pracownicy naukowcy oraz studenci Politechniki Świętokrzyskiej. W trakcie konferencji wygłoszonych zostało pięć referatów. Jeden z nich pt.: „Stres pomaga czy szkodzi w środowisku pracy?” wygłosiła prowadząca konferencję Kamila Pawłowska – psycholog, młodszy inspektor pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach był jednym z współorganizatorów Szkolnego Dnia Zdrowia i Bezpieczeństwa, który odbył się 13 czerwca w Liceum Ogólnokształcącym im ks. kard. Stefana Wyszyńskiego w Staszowie. W ramach spotkania przeprowadzono wykład pod tytułem „Jak przeciwdziałać negatywnym skutkom stresu”. W szkoleniu uczestniczyli nauczyciele, uczniowie placówki oraz przedstawiciele pozostałych współorganizatorów. W spotkaniu wzięło udział ok 60 osób.

W ramach działań informacyjno – edukacyjnych w budownictwie przeprowadzone zostały trzy prelekcje pt. „Stres na budowie” poruszające problematykę zagrożeń psychospołecznych na terenie budowy oraz ryzyka wystąpienia wypadku w miejscu pracy.

W ramach popularyzacji wiedzy o negatywnych skutkach stresu 5 kwietnia podczas XVII Festiwalu Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby w Busku-Zdroju przeprowadzono dwie lekcje szkoleniowe z zakresu przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu dla 40 uczniów klas maturalnych w Zespole Szkół Techniczno-Informatycznych w Busku-Zdroju, a następnie 27 września w Sanatorium Marconi przeprowadzono wykład na temat "Psychospołeczne warunki pracy: stres, mobbing, wypalenie zawodowe".

22 maja przeprowadzono szkolenie z zakresu "Zarządzanie energią życiową w stresie, czyli skuteczny sposób na stres" w ramach seminarium szkoleniowego dla nauczycieli i opiekunów uczniów zakładów

rzemieślniczych, podczas finału XIX edycji ogólnopolskiego konkursu wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy dla uczniów z zakładów rzemieślniczych „Bezpiecznie od Startu”.

Uczestnicy szkoleń, oprócz treści merytorycznej, zostali poinformowani o celach i założeniach programu oraz zapoznani ze stroną internetową www.streswpracy.pl oraz www.programyprewencyjne.pl. Słuchaczom rozdano publikacje PIP dotyczące omawianej problematyki. W ww. spotkaniach wzięło udział 220 osób.

Z roku na rok zauważa się rosnące zainteresowanie problematyką stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników. Oprócz informacji dotyczących stresu, zarówno pracodawcy jak i pracownicy wykazują bardzo duże zainteresowanie problematyką mobbingu i dyskryminacji, a w szczególności procedurami jakie należy wprowadzać w firmie, aby zminimalizować ryzyko ich wystąpienia.

7. Czas pracy a wypadki drogowe – program prewencyjny.

Celem zadania prewencyjnego było zapobieganie wypadkom drogowym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym. Za cel uznano również merytoryczne wsparcie działań przedsiębiorców służące ograniczeniu tych zagrożeń. W dniu 29 maja 2019r. w ramach realizacji działań prewencyjnych pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili szkolenie dla pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych.

W czasie spotkania omówiono m.in.:

- przyczyny i okoliczności wypadków komunikacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn dotyczących pracodawców,
- psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy kierowców,

- obowiązujące przepisy dotyczące czasu pracy kierowców.

W dniu 3 czerwca 2019r. w siedzibie OIP Kielce inspektorzy pracy w ramach realizacji przedmiotowego tematu prewencyjnego (poza harmonogramem centralnym) spotkali się z Wojewódzkimi Inspektorami Transportu Drogowego z Kielc. Celem spotkania szkoleniowego było omówienie zmian w przepisach ustawy o transporcie drogowym m.in. w zakresie pracy w porze nocnej.

Ponadto w ramach działań prewencyjnych udzielano firmom sektora transportowego porad prawnych obejmujących zagadnienia związane z prawną ochroną pracy oraz bezpieczeństwem pracy. Czynności te były prowadzone w ramach różnego rodzaju spotkań odbywających się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach jak i przy różnych innych okazjach. Porady były również udzielane w ramach tworzonych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach stoisk na Targach odbywających się w ciągu roku w Kielcach.

8. Kampania informacyjno-edukacyjna „Pracuj legalnie”.

W ramach kampanii na terenie województwa świętokrzyskiego w 2019r. zostały przeprowadzone 3 szkolenia, w których uczestniczyło 45 pracodawców:

- w dniu 20 marca 2019r. w Urzędzie Gminy w Bielinach z inicjatywy OIP w Kielcach oraz Wójta Gminy zorganizowano szkolenie na temat zatrudnienia cudzoziemców, które było skierowane do rolników chcących skorzystać z możliwości zatrudnienia obcokrajowców przy pracach w rolnictwie i sadownictwie,
- w dniu 27 marca 2019r. w siedzibie OIP w Kielcach dla pracowników zrzeszonych w Świętokrzyskim Związku Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Szkolenia przeprowadził z-ca Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach Grzegorz Kwiatek.

- w dniu 13 czerwca 2019r. w Exbudzie w Kielcach dla przedstawicieli Łoży BCC – Business Centre Club. Szkolenie przeprowadziła nadinspektor pracy Katarzyna Kumor wraz z młodszym inspektorem pracy Dianą Łączkiewicz. Szkolenia dotyczyły zmian przepisów o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce. W trakcie szkolenia omówiono m.in. przepisy prawne wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego oraz nowe przepisy o zatrudnieniu cudzoziemców na podstawie oświadczeń.

Pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w ramach Kampanii udzielali także porad w zakresie legalności zatrudnienia oraz zatrudnienia cudzoziemców - na stoiskach zorganizowanych podczas imprez na Targach Kielce oraz innych imprez masowych.

Dodatkowo zorganizowane zostały dwie konferencje:

- w dniu 30 października 2019r. w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Sandomierzu z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach odbyła się konferencja dla uczniów, rolników i przedsiębiorców rolnych pod hasłem „Legalne zatrudnienie obywateli polskich i cudzoziemców w rolnictwie”.
- w dniu 15 marca 2019r. podczas Międzynarodowych Targów Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XIX Targów Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO, na temat: „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie”. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach dla realizacji tego przedsięwzięcia otrzymał merytoryczne wsparcie z Departamentu Legalności Zatrudnienia oraz

Departamentu Prewencji i Promocji GIP. W konferencji udział wzięł również Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek.

W konferencji uczestniczyło ponad 130 osób, wśród uczestników znaleźli się: rolnicy, przedsiębiorcy rolni, uczniowie szkół rolniczych, nauczyciele oraz przedstawiciele współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru oraz związków zawodowych.

W 2019r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach w ramach kampanii „Pracuję legalnie” zorganizowane zostały porady prawne udzielane indywidualnie w siedzibie OIP Kielce jak również został uruchomiony dyżur telefoniczny. Porady prawne dla pracodawców i pracowników udzielała nadinspektor pracy Katarzyna Kumor – koordynator sekcji legalności zatrudnienia w dniach: 4 i 18 października 2019r.

Działania informacyjno-edukacyjne poprzedziła akcja medialna promująca uruchomienie dyżuru telefonicznego. Na antenie Radia eM odbyła się audycja na żywo, w czasie której przedstawione zostały problemy związane z zatrudnieniem pracowników, w tym cudzoziemców. Informacja o dyżurach telefonicznych inspektorów pracy przekazana została również dla prasy lokalnej, tj.: Tygodnika Koneckiego, Tygodnika Starachowickiego, Tygodnika Skarżyskiego, Gazety Jędrzejowskiej, Gazety Ostrowieckiej.

9. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.

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

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym,

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

Działaniami prewencyjnymi w rolnictwie indywidualnym w 2019r. objęto ogółem 2 047 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W ramach programu prewencyjnego „Szczuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”, w 2019r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

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

Ponadto zorganizowano 4 stoiska informacyjno-promocyjne PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy, które odwiedziło 1200 osób. Zainteresowanym udzielono 45 porad oraz przekazano łącznie 4.234 egzemplarze wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 86 wizytacji, w czasie których spotkano 88 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W czasie wizytacji dokonano

przeглядów 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 2019r. przeprowadzono 28 szkoleń, w których uczestniczyło 86 rolników i 879 uczniów szkół rolniczych i podstawowych. W czasie spotkań z uczniami szkół 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 okresie wakacyjnym 2019r. przeprowadzono 8 spotkań edukacyjnych dla 227 dzieci w różnych miejscach letniego wypoczynku, w ramach akcji wakacyjnej pod patronatem Wojewody i Marszałka województwa świętokrzyskiego pod hasłem „Pomóżmy dzieciom spędzić szczęśliwe wakacje 2019”. Prowadzone były w formie 2 godzinnych spotkań warsztatowych z prelekcjami, filmami i quizami wiedzy na temat bezpieczeństwa w gospodarstwach rolnych.

Interesującym przedsięwzięciem było seminarium dla 41 nauczycieli szkół podstawowych z terenu powiatu kieleckiego, w którym omawiano problematykę bezpieczeństwa dzieci na terenach wiejskich, przy udziale przedstawicieli PIP, KRUS, Inspekcji Sanitarnej, Policji i Państwowej Straży Pożarnej. Koordynatorem przedsięwzięcia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, a realizowane było pod honorowym patronatem Świętokrzyskiego Kuratora Oświaty oraz merytorycznym patronatem Starosty Powiatu Kieleckiego. Uczestnicy seminarium otrzymali konspekty lekcyjne i inne pomoce edukacyjne oraz wydawnictwa do wykorzystania w czasie lekcji wychowawczych w swoich placówkach. Seminarium rozpoczynało realizację projektu: „Razem dla bezpieczeństwa w powiecie kieleckim”, w którym zaangażowanych było

109 nauczycieli. Przeprowadzili oni ponad 254 lekcje dla 1 898 uczniów. Szkoły zrealizowały różnorodne działania profilaktyczne tj.:

- prelekcje z udziałem przedstawicieli PIP, Policji, KRUS, Komendy Straży Pożarnej i miejscowych jednostek OSP, Powiatowej Inspekcji Sanitarnej w Kielcach.
- wyjazdy uczniów do Komendy Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Kielcach,
- prelekcji i pokazów medycznych dla dzieci,
- szkolne konkursy plastyczne, „Dni bezpieczeństwa”, festyny itp.
- wycieczki edukacyjne do gospodarstw rolnych,
- różnorodne działania artystyczne promujące bezpieczeństwo dzieci na wsi,

W 2019r. przeprowadzono 11 konkursów, w których uczestniczyło 191 rolników i 170 uczniów szkół rolniczych i szkół podstawowych, a także 20 podmiotów związanych

z organizacją letniego wypoczynku dla dzieci rolników.

W ramach działań edukacyjnych w 2019r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach był organizatorem 6 pokazów dla 181 osób, w tym 2 pokazy ratownictwa przedmedycznego i 4 wystawy i pokazy środków ochrony indywidualnej do stosowania w gospodarstwach rolnych.

Ważnym wydarzenie 2019 roku była konferencja na temat „*Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie*”, która odbyła się w dniu 15 marca 2019r. z udziałem Głównego Inspektora Pracy Wiesława Łyszczka oraz przedstawicieli: Placówki Straży Granicznej, Powiatowego Urzędu Pracy oraz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w Kielcach. W konferencji uczestniczyło ponad 130 osób, w tym przedstawiciele współdziałających z Państwową Inspekcją Pracy organów kontroli i nadzoru oraz związków zawodowych, rolnicy, przedsiębiorcy rolni, uczniowie szkół rolniczych, nauczyciele. Uczestnicy konferencji otrzymali pakiety wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy, w tym wydawnictwa dotyczące

bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych oraz rękawice ochronne i kombinezony do stosowania podczas używania środków ochrony roślin. Dodatkową atrakcją dla uczestników konferencji i odwiedzających targi była wystawa „Państwowa Inspekcja Pracy – od wieku na rzecz ochrony pracy”, zaprezentowana z okazji 100-lecia istnienia Państwowej Inspekcji Pracy.

W związku z upływem kadencji Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym w miesiącu lutym 2019 roku, Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach przekazał podziękowania dotychczasowym członkom za udział w pracach Komisji i wszelkie działania podejmowane na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie na terenie województwa świętokrzyskiego. W dniu 15 marca 2019r. w Centrum Targowym w Kielcach podczas targów „AGROTECH” Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek dokonał uroczystej inauguracji nowo powołanej Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Kielcach. Pierwsze posiedzenie Wojewódzkiej Komisji ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie Indywidualnym odbyło się w dniu 4 lipca 2019r.

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.

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

W 2019r. w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” bezpośrednimi działaniami prewencyjnymi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach objęto 768 podmiotów. W tym zakresie przeprowadzono: 6 spotkań w szkołach pod hasłem „Dzień bhp i doradztwa zawodowego”, „Forum Zdrowia” w Busku Zdroju, Targi Pracy i Edukacji dla Młodzieży oraz 7 szkoleń, w których uczestniczyło 257 uczniów oraz 83 studentów, a także 3 konkursy związane z promocją zagadnień prawa pracy i bhp wśród studentów, uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

W roku szkolnym 2018/2019 zaangażowanych w realizację programu było 118 nauczycieli, którzy przeprowadzili 372 lekcje dla 4.449 uczniów. Uczestnikom i nauczycielom programu edukacyjnego „Kultura bezpieczeństwa” w 2019r. przekazano 1.295 szt. wydawnictw PIP.

Ponadto w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” w 2019r. przeprowadzono:

- Turniej Wiedzy Samochodowej w Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach. Dla celów Turnieju przygotowano 5 pytań dotyczących bhp w warsztatach samochodowych, przeprowadzono prelekcje na temat wybranych elementów prawa pracy i bhp oraz przekazano wydawnictwa PIP dotyczące prawa pracy.
- w dniu 24 kwietnia 2019r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP w Starachowicach odbył się etap wojewódzki konkursu OHP „Najsprawniejszy w zawodzie”. Honorowy patronat nad częścią BHP objął Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach.
- w dniu 29 maja 2019r. na Wydziale Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach pod patronatem Pani Marii Zuby Poseł na Sejm RP i Sekretarz Rady Ochrony Pracy, Okręgowy Inspektorat

Pracy w Kielcach zorganizował „Dzień bezpieczeństwa, zdrowia i doradztwa zawodowego”.

- w dniu 22 lutego 2019r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej i naukowym 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 56 uczniów z 28 szkół średnich z województwa świętokrzyskiego.

Partnerami programu „Kultura bezpieczeństwa” w 2019 roku byli:

- Starostwo Powiatowe w Busku Zdroju,
- Powiatowy Urząd Pracy w Busku Zdroju,
- Komenda Powiatowa Policji w Busku Zdroju,
- Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Busku Zdroju i Kielcach,
- Komenda Wojewódzka Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach,
- Urząd Dozoru Technicznego w Kielcach,
- Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego w Kielcach,
- Wyższa Szkoła Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach,
- 30 szkół średnich z terenu województwa świętokrzyskiego,
- Wydział Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach.

Działania związane z programem „Kultura bezpieczeństwa” są pozytywnie oceniane przez nauczycieli i dyrektorów szkół. Szkoły chętnie uczestniczą w programie „Kultura bezpieczeństwa” bo jest on dodatkowym elementem edukacji dla młodzieży i studentów oraz źródłem wsparcia nauczycieli.

11. Inne działania prewencyjno - promocyjne w regionie

Poza przedstawionymi zadaniami prewencyjno - promocyjnymi realizowanymi w całym kraju, w województwie świętokrzyskim przeprowadzone zostały w 2019r. 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 2019r. przeprowadzono 27 szkoleń, w których uczestniczyło 910 osób, w tym:

- 12 szkoleń w których uczestniczyło 238 pracodawców i 196 pracowników służb kadrowych na temat zmian w prowadzeniu i przechowywaniu dokumentacji pracowniczej od 01.01.2019r., zorganizowanych w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oraz dla członków Izby Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach,
- 4 szkolenia zorganizowane dla zakładowych organizacji związkowych. Tematyka szkoleń dotyczyła zmian przepisów prawa pracy i ustawy o związkach zawodowych oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
- 3 spotkania szkoleniowe dla 87 społecznych inspektorów pracy na wniosek Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” w Kielcach na temat czasu pracy i urlopów wypoczynkowych,
- 2 szkolenia pokontrolne dla pracodawców, przedsiębiorców i służb bhp Zakładów Usług Leśnych Nadleśnictwa Kielce i Starachowice. W czasie spotkań szkoleniowych omówiono procedury i postępowanie przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz wyniki przeprowadzonych kontroli

w Zakładach Usług Leśnych na terenie województwa świętokrzyskiego,

- szkolenie dla 50 pracodawców przeprowadzone wspólnie z Ochotniczymi Hufcami Pracy Komendy Wojewódzkiej w Kielcach na temat przepisów prawa pracy przy zatrudnieniu pracowników młodocianych,
- szkolenie dla 22 pracodawców we współpracy z Lokalną Grupą Działania „Białe Ługi” w Staszowie na temat praktycznych aspektów prawa pracy w procesie kontroli inspektora pracy.
- szkolenie dla 83 studentów Wydziału Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach, na temat okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy w budownictwie,
- 2 spotkania szkoleniowe dla Służb mundurowych, medycznych, prokuratury i sądów w zakresie kompetencji poszczególnych organów podczas prowadzenia czynności związanych ze zdarzeniami wypadkowymi.

W 2019r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził także etap regionalny konkursu pod nazwą „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”, w którym uczestniczyło 8 zakładów pracy. 22 listopada 2019r. na uroczystej gali w Muzeum Narodowym w Kielcach dokonano podsumowania tego konkursu oraz innych programów prewencyjnych realizowanych przez OIP Kielce w roku 2019, 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 56 uczniów, poprzedzony

eliminacjami szkolnymi przeprowadzonymi dla 880 uczestników,

- etap regionalny konkursu dla 21 pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle, wyłonionych w eliminacjach szkolnych spośród 430 uczestników.

W dniu 30.12.2019r. podsumowano Krótkofalarską Akcję Dyplomową pod nazwą „100 lat Państwowej Inspekcji Pracy” nawiązującą do podpisania 3 stycznia 1919r. przez Marszałka Józefa Piłsudskiego dekretu tymczasowego o urządzeniu i działalności inspekcji pracy. Jej pomysłodawcami i inspiratorami byli dwaj pracownicy Okręgowego inspektoratu Pracy w Kielcach, a jednocześnie członkowie Polskiego Związku Krótkofalowców i licencjonowani nadawcy: Jurek SP7FHU i Paweł SQ7NSX. Przedsięwzięcie prowadzone w ramach obchodów jubileuszu 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy, przyczyniło się do popularyzacji wiedzy o inspekcji pracy, jej historii i dniu dzisiejszym. Organizatorami Akcji Dyplomowej była Państwowa Inspekcja Pracy oraz Polski Związek Krótkofalowców, natomiast koordynatorem Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Akcję prowadzono w dniach od 3 listopada do 10 grudnia 2019r. Celem uczestnictwa było zdobycie dyplomu 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy - po przeprowadzeniu łączności (nasłuchów), potwierdzonych „jubileuszowymi” kartami, na amatorskich pasmach krótkofalowych, wszystkimi rodzajami emisji, z każdą ze stacji okolicznościowych.

12. Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2019r. działania kontrolno - nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmiernymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna w 2019r. aktywizowana była w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także wśród pracodawców, którzy zainteresowani byli zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno - promocyjne, 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 2019r. szeroką współpracę z innymi organami i instytucjami.

W 2019r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 802 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej – związkom zawodowym, które otrzymały 244 informacji o przeprowadzonych kontrolach; Sądom i Policji 148 informacji; Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – 60 informacji; Starostom i Prezydentom miast – 44 informacje; Urzędowi Skarbowym 35 informacji, Urzędowi Dozoru Technicznego – 24 informacje oraz Straży Granicznej 24 informacje).

W 137 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów, np.: 28 – na wniosek organów samorządu terytorialnego; 29 na wniosek Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej; 28 kontroli przeprowadzono na wniosek Związków Zawodowych, 14 – na wniosek Policji, 13 na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, a 11 na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, oraz 2 na wniosek Wojewody.

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 podmiotami.

Wojewoda Świętokrzyski

Przeprowadziliśmy 2 kontrole na wniosek Wojewody Świętokrzyskiego oraz przekazaliśmy 21 dokumentację i informacje o przeprowadzonych kontrolach.

Znaczna część współpracy z Wojewodą opierała się na działaniach prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. I tak:

- podczas XXV Międzynarodowych Targów Techniki Rolniczej AGROTECH oraz XIX Targów Przemysłu Drzewnego i Gospodarki Zasobami Leśnymi LAS-EXPO

- Pan Bartłomiej Dorywalski – Wicewojewoda Świętokrzyski uczestniczył w konferencji zorganizowanej przez OIP w Kielcach na temat: „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie”,
- w dniu 7 czerwca 2019r. doradca Wojewody Świętokrzyskiego Pani Anna Paluch wzięła udział w konferencji. „Dobre praktyki w Świętokrzyskiem”. Spotkanie zostało zorganizowane wspólnie przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Dyckerhoff Polska – Cementownia Nowiny Sp. z o. o.;
- w lipcu 2019 r. Wicewojewoda Świętokrzyski Pan Bartłomiej Dorywalski został powołany w skład Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym i został jej wiceprzewodniczącym. Komisja ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym została powołana z inicjatywy Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach Pana Adama Derzy.
- na zaproszenie Wojewody Świętokrzyskiego w dniu 11 listopada br. kierownictwo Okręgowego Inspektoratu Pracy uczestniczyło w wojewódzkich obchodach Święta Niepodległości.

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. W ramach tej współpracy:

- przeprowadziliśmy 1 kontrolę na wniosek Biura UDT w Kielcach, skierowaliśmy do Biura UDT w Kielcach 24 informacje o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy,
- przedstawiciele UDT byli zapraszani do działań prewencyjnych i współuczestnictwa w organizacji konferencji i stoisk informacyjno – poradniczych np.

- w dniu 29 maja 2019r. na Wydziale Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach pod patronatem Pani Marii Zuby Pośta na Sejm RP oraz Sekretarza Rady Ochrony Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował „Dzień bezpieczeństwa, zdrowia i doradztwa zawodowego”, gdzie UDT wystawiło swoje stoisko informacyjno - promocyjne.

Prokuratura /Sądy

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami udostępniliśmy:

- dokumentację z kontroli na wniosek sądów pracy – 21,
- dokumentację z kontroli na wniosek sądów karnych – 10,
- dokumentację z kontroli na wniosek innych wydziałów sądów – 7,
- dokumentację z kontroli na wniosek prokuratury – 22, oraz
- przeprowadziliśmy jedną kontrolę z przedstawicielem Prokuratury oraz jedną kontrolę na wniosek Prokuratury.

W ramach współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z Prokuraturą i Policją w zakresie kompetencji poszczególnych organów podczas prowadzenia czynności związanych ze zdarzeniami wypadkowymi, mającymi związek z pracą najemną 25 października 2019r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy odbyło się spotkanie z przedstawicielami Prokuratury i Policji.

W spotkaniu uczestniczyli z ramienia Prokuratury:

- Prokurator Okręgowy Pan Dariusz Dryjas,
- Zastępca Prokuratury Okręgowego Pan Robert Słowakiewicz,
- Prokuratorzy Rejonowi.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2019r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 39 dokumentacji (informacji) z przeprowadzonych kontroli,

W okresie styczeń – marzec 2019r., w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadził w Oddziale ZUS w Kielcach dziesięć szkoleń dla pracodawców oraz ich przedstawicieli. Tematyka szkoleń obejmowała zagadnienia związane z obowiązującymi od 1 stycznia 2019r. nowymi regulacjami prawnymi w przedmiocie prowadzenia dokumentacji pracowniczej, w tym: akt osobowych pracowników, okresów ich przechowywania oraz digitalizacji dokumentacji pracowniczej.

Przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o/ Kielce byli zapraszani do współudziału w realizacji programów prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

Zakres współpracy obejmował działania na rzecz ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy oraz chorób zagrażających społeczeństwu, w tym pracownikom.

W roku 2019 przekazaliśmy 5 dokumentacji z wynikami kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Przedstawiciele Inspekcji Sanitarnej byli zapraszani do promocji zdrowego i bezpiecznego stylu życia, organizacji stoisk promocyjnych związanych z bezpieczeństwem pracy podczas realizacji:

- programu prewencyjnego „Kultura Bezpieczeństwa” prowadzonego wśród uczniów szkół średnich,
- „Dnia bezpieczeństwa, zdrowia i doradztwa zawodowego” na Politechnice Świętokrzyskiej,

- programu „Bezpiecznie i zdrowo podczas wakacji” w Urzędzie Wojewódzkim w Kielcach
 - „Szkolnego Dnia Zdrowia i Bezpieczeństwa w Liceum Ogólnokształcącym im ks. kard. Stefana Wyszyńskiego w Staszowie,
 - kampanii „Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”,
 - organizacji Festiwalu Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, który odbył się w Sanatorium Marconi w Busku Zdroju
- Wspólnie ze Świętokrzyskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym wydaliśmy i kolportowaliśmy ulotkę, (w języku polskim i ukraińskim) – ostrzeżenie o epidemii odry w Polsce. Ulotka była dostępna na stoiskach wystawienniczych OIP w Kielcach.

Policja

W ramach współpracy z Policją Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2019 r.:

- przekazał 119 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli (w tym kontroli związanych z wypadkami przy pracy),
- inspektorzy pracy przeprowadzili 6 wspólnych kontroli z przedstawicielami Policji oraz 14 samodzielnych kontroli na wniosek Policji.

W sali narad Komendy Miejskiej Policji w Kielcach 27 listopada 2019r. przedstawiciele OIP w Kielcach przeprowadzili warsztaty dla świętokrzyskich policjantów, zajmujących się na co dzień tematyką dochodzeniową – śledczą. Tematem spotkania była m.in. współpraca PIP z Policją w zakresie prowadzenia czynności związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy. Warsztaty odbyły się z inicjatywy Komendanta Wojewódzkiego Policji w Kielcach nadinspektora Pawła Dzierżaka oraz Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach Adama Derza.

Zaprosiliśmy także przedstawiciela Policji do udziału w pracach Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym.

Organizując działania prewencyjne (szkolenia dla nauczycieli, rolników i uczniów)

OIP w Kielcach w ramach współpracy zapraszał przedstawicieli Komendy Wojewódzkiej Policji w Kielcach, w celu przedstawienia prelekcji nt. zmian w przepisach karnych oraz zasad bezpieczeństwa publicznego, zasad ruchu drogowego (zwłaszcza z udziałem maszyn rolniczych) czy pojawiających się zagrożeń dla młodzieży.

W dniu 29 października 2019r. współpracowaliśmy z Komendą Miejską Policji w Kielcach w konkursie „Bezpieczeństwo na Piątkę”, w którym uczestniczyło 102 uczniów klas piątych szkół podstawowych z terenu miasta Kielc i powiatu kieleckiego.

Państwowa Straż Pożarna

W 2019r. przeprowadziliśmy 1 kontrolę na wniosek Państwowej Straży Pożarnej i 1 kontrolę wspólną z przedstawicielami PSP oraz przekazaliśmy 1 dokumentację z kontroli przeprowadzonej przez inspektorów pracy,

Zaprosiliśmy przedstawiciela PSP do pracy w Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym. Współpraca z Państwową Strażą Pożarną była podejmowana również w działaniach promujących bezpieczeństwo pracy w rolnictwie:

- pokazy ratownictwa i bezpieczeństwa przy pracach wykonywanych w gospodarstwach rolnych,
- udział w pracach komisji konkursowych o tematyce bezpieczeństwa pracy,
- przedstawianie najważniejszych zagrożeń pożarowych w rolnictwie.

Straż Graniczna

Przeprowadziliśmy 5 wspólnych kontroli z przedstawicielami Straży Granicznej, 1 kontrola przeprowadzona została na wniosek tego organu oraz przekazaliśmy 24 dokumentacje z informacjami o wynikach przeprowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia.

W dniu 12 marca 2019r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach podpisał z Komendantem Karpackiego Oddziału Straży

Granicznej w Nowym Sączu porozumienie w sprawie wspólnych działań i inicjatyw mających na celu zapobieganie i zwalczanie powierzenia nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom oraz nielegalnego wykonywania pracy i pobytu cudzoziemców, naruszania praw cudzoziemców związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej oraz handlu ludźmi do pracy przymusowej w rejonie służbowej odpowiedzialności Karpackiego Oddziału Straży Granicznej.

W marcu 2019 r. chorąży sztabowy Straży Granicznej Robert Ziarko z Placówki Straży Granicznej w Kielcach wygłosił wykład: „Dokumenty uprawniające do legalnego pobytu i pracy sezonowej cudzoziemca w rolnictwie na terytorium RP” podczas konferencji „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie” - zorganizowanej przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w trakcie XXV Targów Agrotech i Las-Expo.

Starostowie / Prezydenci Miast

Przeprowadziliśmy 28 kontroli na wniosek tych organów oraz przekazaliśmy 45 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2019r. prowadził szeroką współpracę w ramach działań promocyjno – prewencyjnych ze starostwami:

- w dniu 29 marca 2019r. w sali audytorijnej Starostwa Powiatowego w Kielcach Okręgowy Inspektor Pracy uczestniczył w seminarium pod hasłem „Razem dla bezpieczeństwa w powiecie kieleckim”. Przedsięwzięcie było realizowane pod honorowym patronatem Świętokrzyskiego Kuratora Oświaty oraz merytorycznym patronatem Starosty Powiatu Kieleckiego. Problematykę bezpieczeństwa dzieci przedstawiono na podstawie wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy pod tytułem „Bezpiecznie na wsi”. W ramach przedmiotowego projektu, w placówkach szkolnych zorganizowano „Dni Bezpieczeństwa i Zdrowia” (maj – czerwiec) z udziałem instytucji

wspierających projekt. Jednym z inicjatorów i koordynatorem przedsięwzięcia był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.

- w czerwcu 2019r. wraz z przedstawicielami Starosty Staszewskiego byliśmy współorganizatorami „Szkołnego Dnia Zdrowia i Bezpieczeństwa”, który odbył się 13 czerwca 2019r. w Liceum Ogólnokształcącym w Staszowie,
- Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach zaprosił w 2019r. do pracy w Wojewódzkiej Komisji ds. BHP w Rolnictwie Indywidualnym przedstawiciele: Starosty Opatowskiego, Sandomierskiego oraz Buskiego,
- w dniu 27 września 2019r. w Sanatorium Marconi w Busku Zdroju odbyła się XVII edycja Festiwalu Zdrowia im. Zbigniewa Kociuby, którego współorganizatorem był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wraz ze Starostą Buskim. Podczas festiwalu prowadzone były wykłady, warsztaty w szkołach, pokazy ratownictwa medycznego i stoiska informacyjne różnych instytucji działających na rzecz ochrony zdrowia w województwie, a szczególnie w powiecie buskim. Główny Inspektor Pracy Wiesław Łyszczek skierował list do Starosty Buskiego, w którym pogratulował organizatorom Festiwalu zorganizowania tak licznych i różnorodnych działań promujących zdrowie publiczne. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował punkt informacyjno-promocyjny Państwowej Inspekcji Pracy z wydawnictwami z zakresu prawa pracy i bhp. W ramach działań edukacyjnych inspektor pracy Kamila Pawłowska przeprowadziła wykład na temat „Psychospołeczne warunki pracy; stres, mobbing i wypalenie zawodowe w pracy”.
- przez cały 2019r. podczas organizacji szkoleń dla rolników i ich rodzin zapraszaliśmy do współpracy starostów i wójtów z rejonów, w których prowadziliśmy

takie akcje (szkolenia na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie oraz legalności zatrudnienia obcokrajowców przy pracach w rolnictwie i sadownictwie.

Urzędy Pracy

W 2019r. prowadziliśmy współpracę z Urzędami Pracy w ramach codziennej pracy urzędów oraz podejmując wspólne działania popularyzujące wiedzę z zakresu prawa pracy i tak:

- przekazano do Urzędów Pracy 18 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP,
 - w 13 przypadkach przeprowadzone zostały kontrole na wniosek Urzędów Pracy,
 - prowadziliśmy szkolenia i warsztaty dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy,
- Na zaproszenia Urzędów Pracy braliśmy udział w wielu Targach Pracy na terenie całego województwa, gdzie chętni mogli otrzymać porady z zakresu prawa pracy oraz otrzymać wydawnictwa PIP i tak:

- w kwietniu 2019r. OIP Kielce zorganizował i wystawił stoiska informacyjno – poradnicze podczas Regionalnych Targów Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim oraz Ogólnopolskich Targów Pracy zorganizowanych w Centrum Targowym w Kielcach,
- 30 maja 2019r. zorganizowaliśmy stoisko poradniczo-informacyjne podczas Regionalnych Targów Pracy w Opatowie,
- 26 czerwca 2019r. podczas Targów Pracy, które odbyły się na Rynku w Kielcach,

W ramach współpracy przekazaliśmy Urzędom Pracy wydawnictwa dotyczące prawnej ochrony pracy celem udostępnienia ich interesantom.

Współpraca z uczelniami wyższymi:

W dniu 22 lutego 2019r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej i naukowym 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 56 uczniów z 28 szkół średnich funkcjonujących na terenie województwa świętokrzyskiego.

W kwietniu 2019r. OIP Kielce zorganizował i wystawił stoisko informacyjno – poradnicze podczas Akademickich Targów Pracy w Uniwersytecie Jana Kochanowskiego w Kielcach, zorganizowanych przez Akademickie Biuro Karier.

W dniu 29 maja 2019r. na Wydziale Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach pod patronatem Pani Marii Zuby Posła na Sejm RP oraz Sekretarza Rady Ochrony Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował „Dzień bezpieczeństwa, zdrowia i doradztwa zawodowego”. W ramach działań edukacyjnych w tym dniu zorganizowano:

- stoisko informacyjne Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach i instytucji partnerskich tj.: Komendy Wojewódzkiej OHP, Biura Urzędu Dozoru Technicznego, Powiatowego Inspektoratu Sanitarnego w Kielcach, Stacji Krwiodawstwa, Świętokrzyskiego Centrum Ratownictwa Medycznego w Kielcach, firmy SUPON z Kielc,
- konkurs wiedzy o prawie pracy dla studentów Wydziału Budownictwa pod nazwą „Poznaj Swoje Prawa w Pracy”,
- wykład na temat: „Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy w budownictwie.

Zaangażowaliśmy nauczycieli akademickich Politechniki Świętokrzyskiej oraz WSEPiNM w Kielcach do współpracy w programie „Kultura Bezpieczeństwa”.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

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

- podczas XXV Targów AGROTECH i XIX Targów LAS-EXPO - Kielce 2019 przy współudziale m.in. Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego zorganizowaliśmy konferencję: „Bezpieczne i legalne zatrudnienie cudzoziemców w rolnictwie”, w której udział wzięła prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.
- w kwietniu 2019r. pracownicy OIP brali udział w pracach Komisji Konkursowej IX Ogólnopolskiego Konkursu Plastycznego dla dzieci pod nazwą: „Bezpiecznie na wsi. Maszyna pracuje-dziecko obserwuje”, którego byliśmy współorganizatorem na szczeblu wojewódzkim wraz z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- w 2019r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uczestniczył jako współorganizator w organizacji etapu wojewódzkiego konkursu plastycznego "Bezpiecznie na wsi mamy, upadkom zapobiegamy". W konkursie prowadzonym przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego uczestniczyło 1427 uczniów z 212 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego,
- podczas Świętokrzyskiego Pikniku Rolniczego w Kielcach, który się odbył w lipcu 2019r. ogłoszono wyniki finału regionalnego Ogólnopolskiego Konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” dla regionu świętokrzyskiego. Konkurs został zorganizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego we współpracy z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Państwową Inspekcją Pracy oraz Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.
- w roku 2019 wraz z m.in. Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego prowadziliśmy Kampanię „Szczepnij życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”. W trakcie jej trwania nasz pracownik uczestniczył na terenie województwa świętokrzyskiego w 53 wizytacjach gospodarstw rolnych oraz w 10 szkoleniach dla rolników.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w Kielcach

W roku 2019 OIP w Kielcach przekazał dwie informacje o wynikach przeprowadzonej kontroli.

Przedstawiciele WOMP w Kielcach byli zapraszani do współorganizacji (udziału) w organizowanych przez OIP w Kielcach stoisk poradniczo-informacyjnych.

Zaprosiliśmy WOMP do zorganizowania stoiska poradniczego podczas Targów Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwpowodziowych KIELCE WORK SAFETY-EXPO w strefie Bezpieczeństwa i Edukacji na stoisku Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zorganizowanego w Centrum Targowym Kielce

Świętokrzyski Kurator Oświaty Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach

W roku 2019 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty w ramach konkursu dla młodzieży „Bezpiecznie od startu”. W dniu 9 kwietnia 2019r. odbył się XIX finał regionalny konkursu dla młodzieży uczącej się zawodu „Bezpiecznie od startu” zorganizowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, we współpracy z Izbą Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach oraz Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty.

Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował również ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty podczas organizacji projektu edukacyjnego pod nazwą „Razem dla bezpieczeństwa w powiecie kieleckim”.

W dniu 22 lutego 2019r. Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą: „Poznaj swoje prawa w pracy”. W pracach komisji uczestniczył przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Kielcach.

Okręgowy Urząd Górniczy w Kielcach

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 górniczymi,
- problematykę w zakresie kształtowania i wdrażania przyjaznej dla pracowników bezpiecznej organizacji pracy i warunków pracy – w oparciu o doświadczenia inspektorów pracy i nadzoru górniczego.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP posiada na terenie działalności OIP w Kielcach 3 oddziały: w Kielcach, Starachowicach i Końskich.

W ramach współpracy:

- przedstawiciele OSPS BHP w dniu 16 kwietnia 2019r. w auli Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach uczestniczyli w konferencji pt. „Nowa jakość relacji pracowniczych. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy oraz kultura współpracy”,
- podczas Międzynarodowych Targów Bezpieczeństwa i Ochrony Pracy oraz Systemów Zabezpieczeń Przeciwpożarowych 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.
- działacze Stowarzyszenia byli zapraszani na wszystkie konferencje i seminaria organizowane przez OIP 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 Świętokrzyską Wojewódzką Komendą Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach. I tak:

- w dniu 24 kwietnia 2019r. w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP w Starachowicach odbył się etap wojewódzki ogólnopolskiego konkursu „Najsprawniejszy w zawodzie”, w kategoriach dotyczących zawodów: kucharz, fryzjer, mechanik samochodowy oraz bezpieczeństwo i higiena pracy. Honorowy patronat nad konkursem objął Adam Derza - Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach. W ramach współpracy w realizacji konkursu Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przygotował test wiedzy z zakresu znajomości bezpieczeństwa i higieny pracy z elementami prawa pracy,
- w dniu 29 maja 2019r. na Wydziale Budownictwa Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach pod patronatem Pani Marii Zuby Pośla na Sejm RP oraz Sekretarza Rady Ochrony Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował „Dzień bezpieczeństwa, zdrowia i doradztwa zawodowego”. W ramach współpracy zaprosiliśmy Komendanta Wojewódzkiego OHP do zorganizowania swojego stoiska informacyjnego,
- w dniach 5 oraz 26 czerwca 2019r. Okręgowy Inspektorat Pracy zorganizował stoiska poradniczo-informacyjne podczas Targów Pracy OHP o/Kielce,

Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2019r. w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 28 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 244 informacje z wynikami przeprowadzonych kontroli,
- przekazał społecznym inspektorom pracy 26 informacji z wynikami kontroli,
- przekazał centralom związków zawodowych wydawnictwa PIP z zakresu prawa pracy oraz broszury dla społecznych inspektorów pracy do rozdysponowania wśród członków związków zawodowych.
- zaprosił centrale związków zawodowych do zgłaszania Społecznych Inspektorów Pracy do udziału w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz ufundował nagrody i upominki dla wszystkich laureatów konkursu. Przedstawiciele każdej centrali związkowej zostali zaproszeni do pracy w komisji oceniającej zgłoszenia do ww. konkursu,

W dniu 16 kwietnia 2019r. w auli Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach wspólnie ze Związkiem Zawodowym „Budowlani” (oraz innymi partnerami) zorganizowaliśmy konferencję pt. „Nowa jakość relacji pracowniczych. Przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w środowisku pracy oraz kultura współpracy”. Konferencja miała na celu zwrócenie uwagi na kwestie relacji pracowniczych, które w erze nowoczesnych technologii i dynamicznie zmieniającego się środowiska pracy niejednokrotnie pozostają sprawą drugorzędną. W konferencji wzięli udział przedstawiciele administracji państwowej oraz jednostek samorządu terytorialnego województwa świętokrzyskiego, przedstawiciele zakładów pracy, związków zawodowych, służb bhp, społeczni inspektorzy pracy, pracownicy naukowcy oraz studenci Politechniki Świętokrzyskiej.

W dniu 25.10.2019r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach odbyło się szkolenie dla przedstawicieli Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Świętokrzyskiego.

Przedstawiciele wszystkich centrali związkowych działających w Kielcach

zapraszani byli do uczestnictwa w organizowanych przez Inspektorat Pracy w Kielcach konferencjach i seminariach.

Inni partnerzy – pracodawcy:

W roku 2019 podjęliśmy również następujące działania:

- w dniu 26 lutego 2019r. w spotkaniu Łoży Świętokrzyskiej Business Centre Club uczestniczył Adam Derza – okręgowy inspektor pracy w Kielcach. Podczas spotkania zaprezentowano działania prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Okręgowy inspektor pracy - Adam Derza oraz nadinspektor pracy - Tomasz Barański szeroko omówili nowe programy prewencyjne PIP, zachęcając do udziału w nich członków BCC. Rozmawiano, też o szybko rosnącym udziale obcokrajowców, głównie z Ukrainy w strukturze osób czynnych zawodowo w Polsce i przedsiębiorstwach na terenie województwa świętokrzyskiego.
- w dniu 3 września 2019r. w biurze Lokalnego Centrum Wspierania przedsiębiorczości w Staszowie odbyło się szkolenie dla pracodawców z terenu Lokalnej Grupy Działania „Białe Ługi” tj. z gmin Daleszyce, Raków, Staszów, Pierzchnica i Chmielnik. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach na zaproszenie LGD „Białe Ługi” przeprowadził część praktyczną szkolenia oraz przedstawił uwagi i spostrzeżenia na temat realizowania przez pracodawców obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników, wynikające z kontroli PIP.
- w miesiącu marcu 2019r. przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy przeprowadził szkolenie na temat wynagrodzeń pielęgniarek i położnych oraz wybranych elementów prawa pracy dla ww. grupy zawodowej. Uczestniczki szkolenia otrzymały wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące prawa pracy oraz czasu pracy w placówkach służby zdrowia.