



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności

OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH

w 2020 roku

KIELCE, 2021

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	33
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.	34
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie.....	38
3. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń.	41
4. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna.....	43
5. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas.....	45
6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).....	47
7. Prace związane z budową i remontem dróg.	48
8. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej	49
9. Kontrole placówek handlowych.	50
10. Krótkie kontrole ukierunkowane na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracowników.	55
11. Pierwsza kontrola.....	56

12. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.	56
13. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy.....	58
14. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej.	59
15. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w zakładach gastronomicznych.	60
16. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.	62
17. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.	63
18. Inne kontrole realizowane w związku z ustanowieniem określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, mające na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2.....	65
19. Podsumowanie	66
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....	74
1. Przestrzeganie zakazu zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy.....	75
2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych.....	76
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	77
4. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	82
5. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	83
6. Czas pracy w korporacjach.	87
7. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.....	87
8. Czas pracy w urzędach administracji państwowej.....	88
9. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni.	89
10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.	91
11. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.	92
12. Podsumowanie	93
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	97
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	98

2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.	100
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych.	102
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług.	103
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	104
6. Podsumowanie	105
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA	108
1. Informacje ogólne	109
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa (program prewencyjny – I etap trzyletniego działania prewencyjnego).	109
3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”.	110
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie.	111
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”.	112
a. Pracodawcy różnych branż	112
b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych.	112
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny. .	113
7. Czas pracy a wypadki drogowe – program prewencyjny.	114
8. Kampania informacyjno-prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	115
9. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.....	117
10. Podsumowanie	118
VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	119

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%).....	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2003 – 2020.	12
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 – 2020).....	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.....	34
Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.	35
Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.	36
Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).	37
Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia	98
Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób).....	99

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,**
- kontrola przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. **o ograniczeniu handlu w niedziele i święta** oraz w niektóre inne dni, w zakresie powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu lub wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych,
- kontrola spełniania obowiązków wynikających z ustawy z dnia 4 października 2018 r. **o pracowniczych planach kapitałowych,**

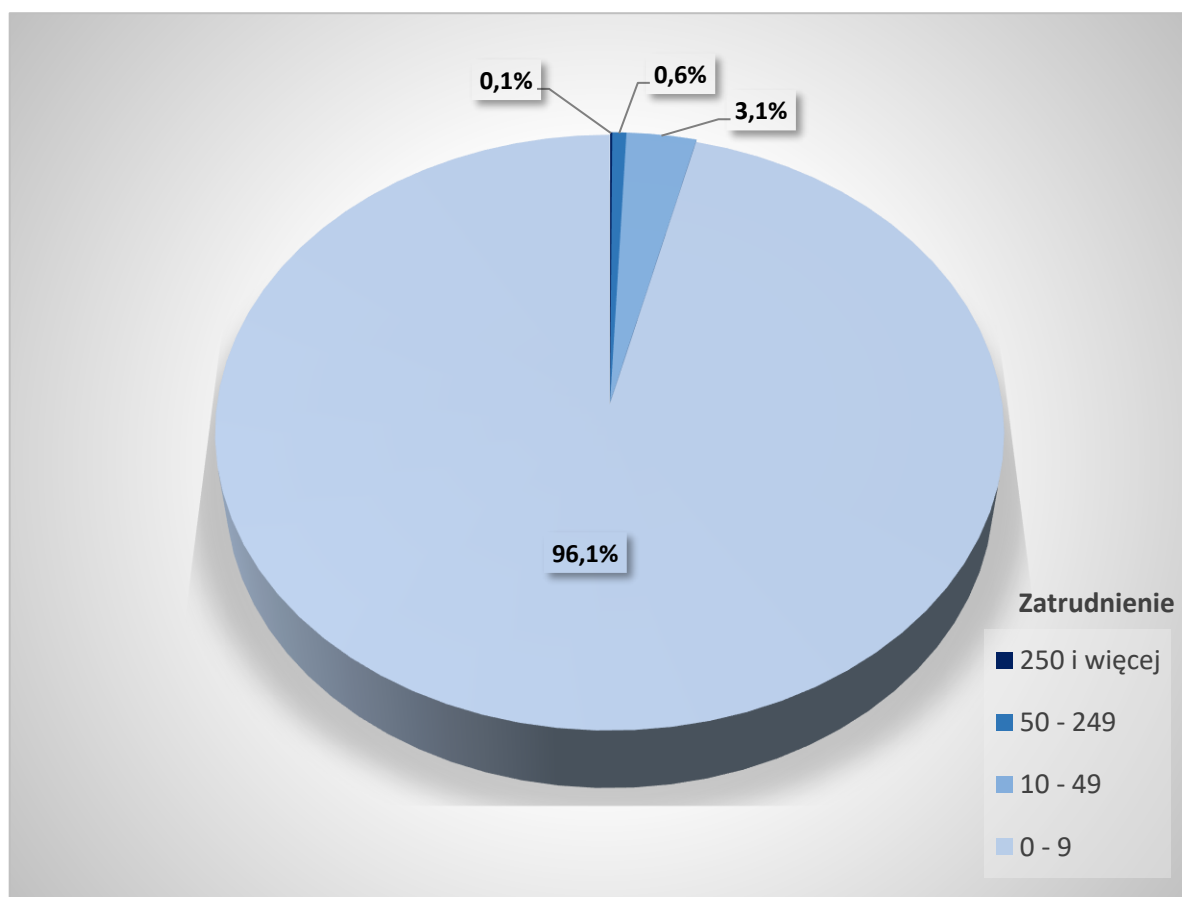
Dla realizacji wymienionych wyżej zadań, organy PIP wyposażone zostały w uprawnienia przeprowadzania czynności kontrolnych wobec pracodawców – a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także wobec przedsiębiorców i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których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

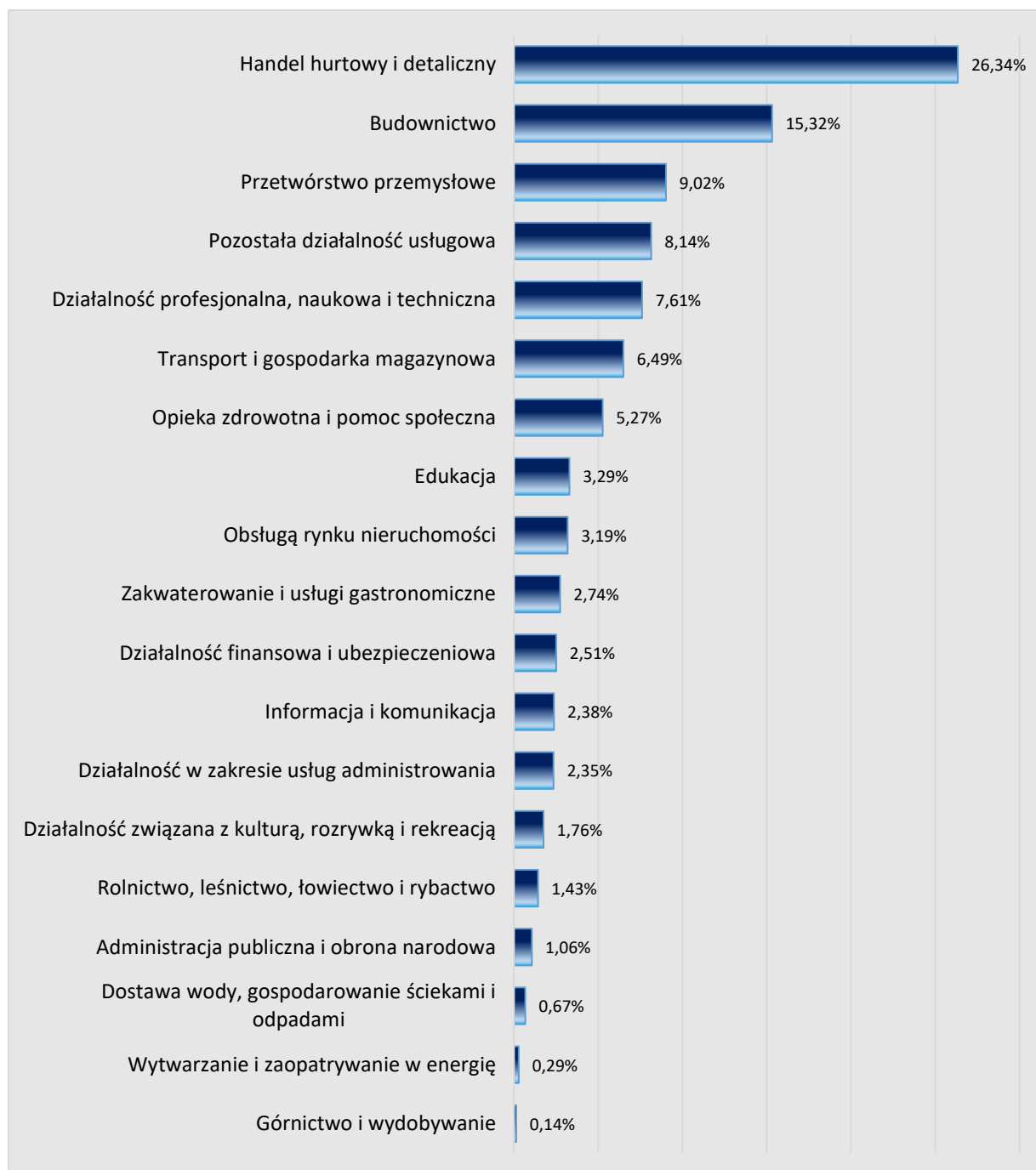
Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **49** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **120,1 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 96,1% o zatrudnieniu do 9 pracowników.

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia



Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%)



II.

DZIAŁALNOŚĆ

KONTROLNO-NADZORCZA



1. Informacje ogólne

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

Respektując standardy europejskie oraz zalecenia Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych – w *Programie działania Państwowej Inspekcji Pracy*, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2020, 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 2020 Państwowa Inspekcja Pracy rozwijała różnorodne **działania służące kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy** przede wszystkim poprzez kształtowanie świadomości w zakresie bezpiecznych zachowań w miejscu pracy i zachęcaniu pracowników do współdziałania w zarządzaniu bhp, które stanowi integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

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

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

Program działania Państwowej Inspekcji Pracy, w tym Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach na rok 2020 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 **1 620** kontroli w **1 538** podmiotach gospodarczych, w których pracowało łącznie **82 133** osoby, w tym 31 708 kobiet, 5 429 niepełnosprawnych, 349 młodocianych. Znaczny spadek ilości przeprowadzonych kontroli w porównaniu z poprzednimi latami wynikał z ograniczeń wprowadzonych na terenie Rzeczypospolitej Polskiej ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374) a także rozporządzeniem Ministra Zdrowia z

dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz. U. poz. 433), a następnie stanu epidemii.

W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 72 964 osoby (88,8%),
- na podstawie umów cywilnoprawnych – 7 666 osób (9,3%),
- cudzoziemców – 1 870 osób (2,3%),
- jako podmioty samozatrudniające – 1 032 osoby (1,3%).

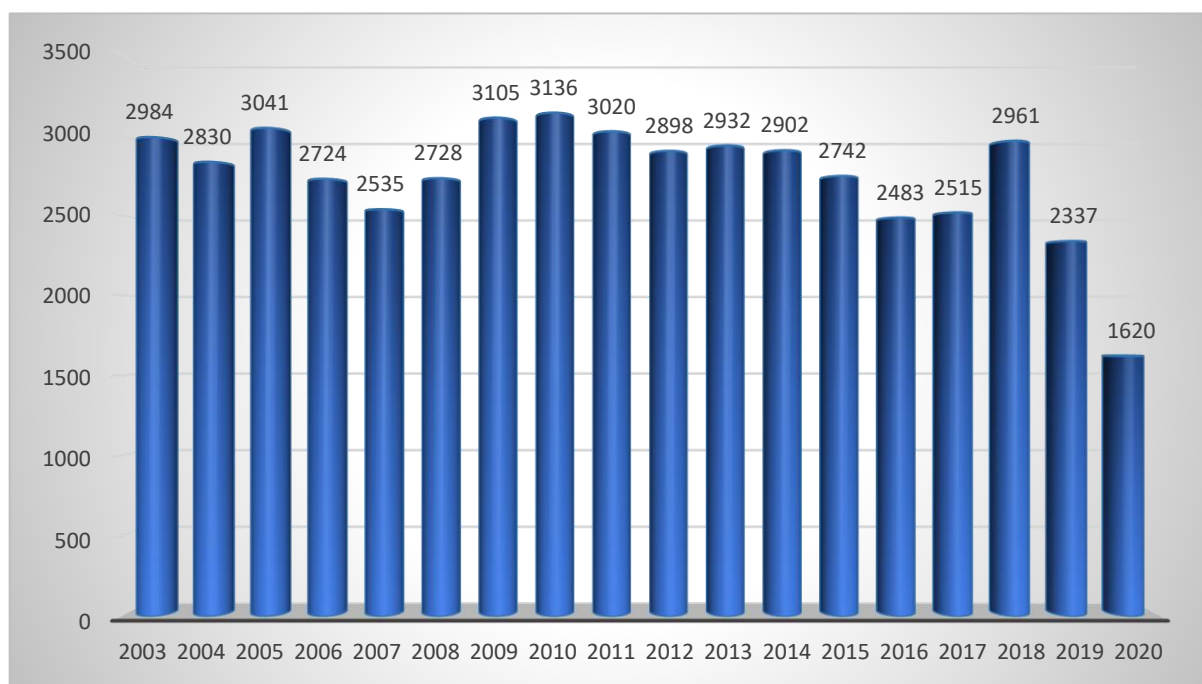
Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

- powyżej 250 osób – 50 598 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 17 614 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 10 996 pracujących.

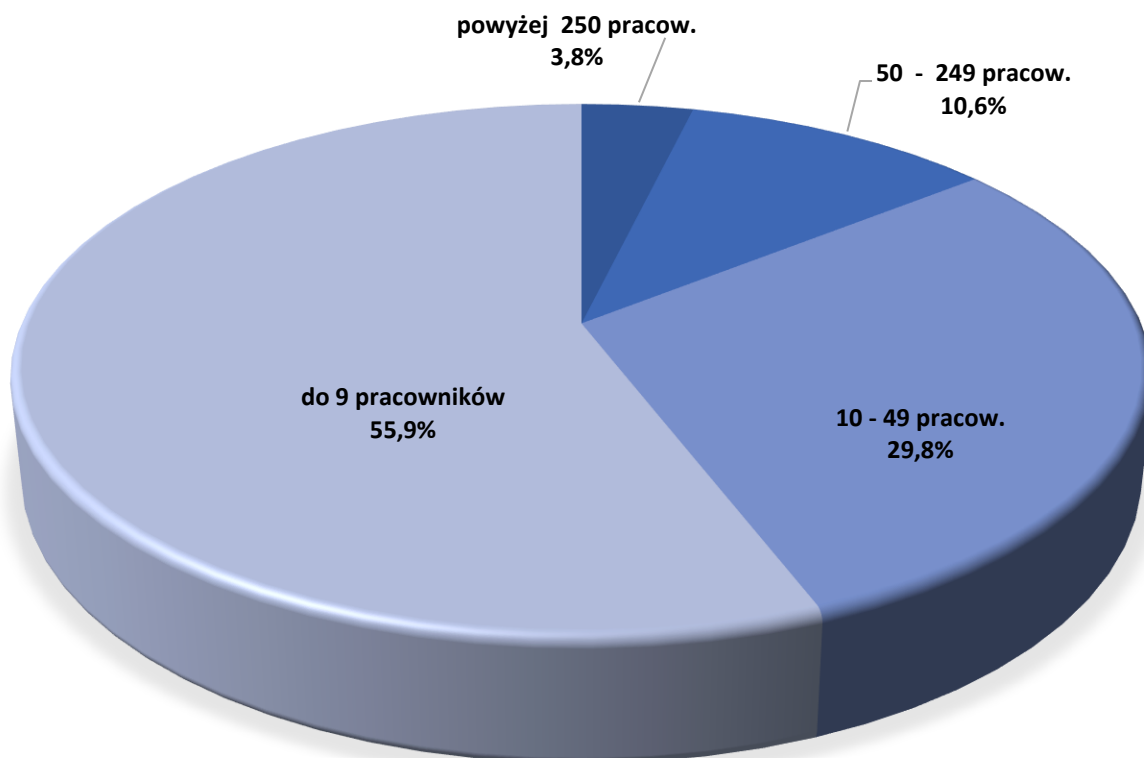
Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 905 kontroli (55,9%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 483 kontrole (29,8%).

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach sektora prywatnego – 1 359, co stanowi – 83,9% ogólnej ich liczby, w tym w sektorze prywatnym krajowym – 1 292 (95,1%), a następnie w zakładach sektora publicznego – 259 (16%).

Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2003 – 2020.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **469** kontrole (29%), przetwórstwo przemysłowe – **247** kontroli (15,2%) oraz budownictwo – **182** kontrole (11,2%).

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **5 895 decyzji**, które dotyczyły

59 647 pracowników. Większość decyzji, tj. **3 872** (65,7%) zostało ujętych w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **2 023** decyzji (34,3%).

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

Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **9 351** (99,1%) dotyczyła

problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **107** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 364 pracowników,
- **141** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 782 pracowników,
- **81** decyzji nakazujących skierowanie 256 pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu,
- **4** decyzje zakazujące wykonywania prac, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.

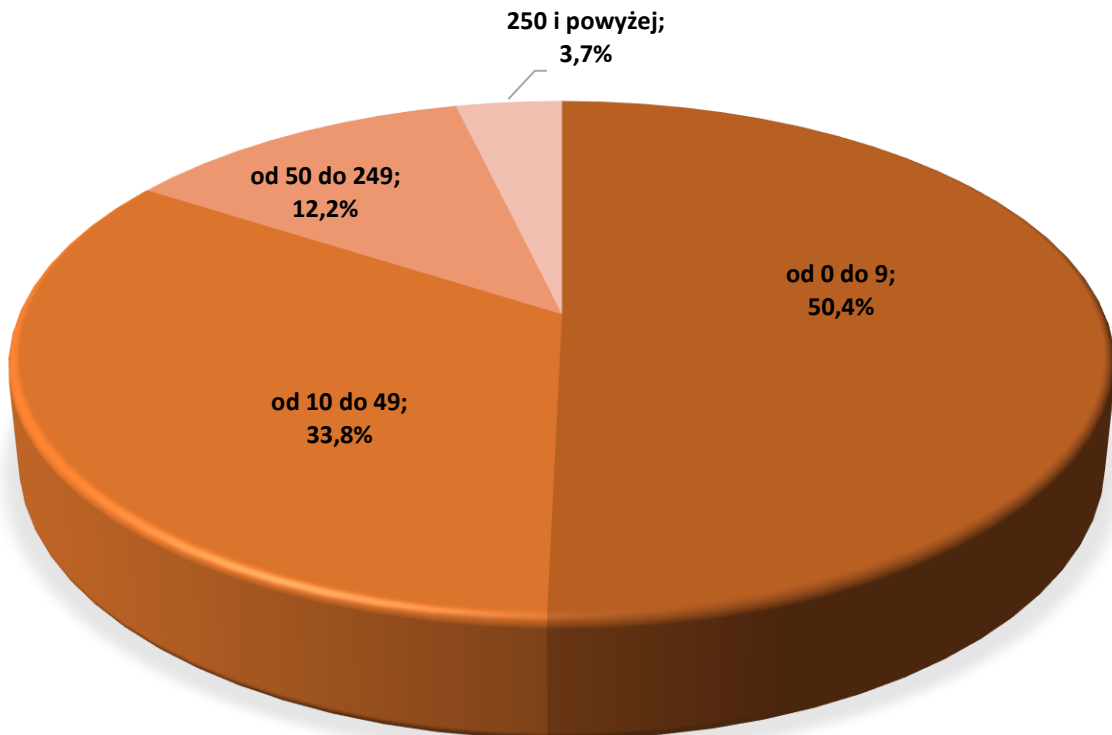
Wymienione decyzje podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **2 969** czyli 50,4%, dotyczyła kontroli

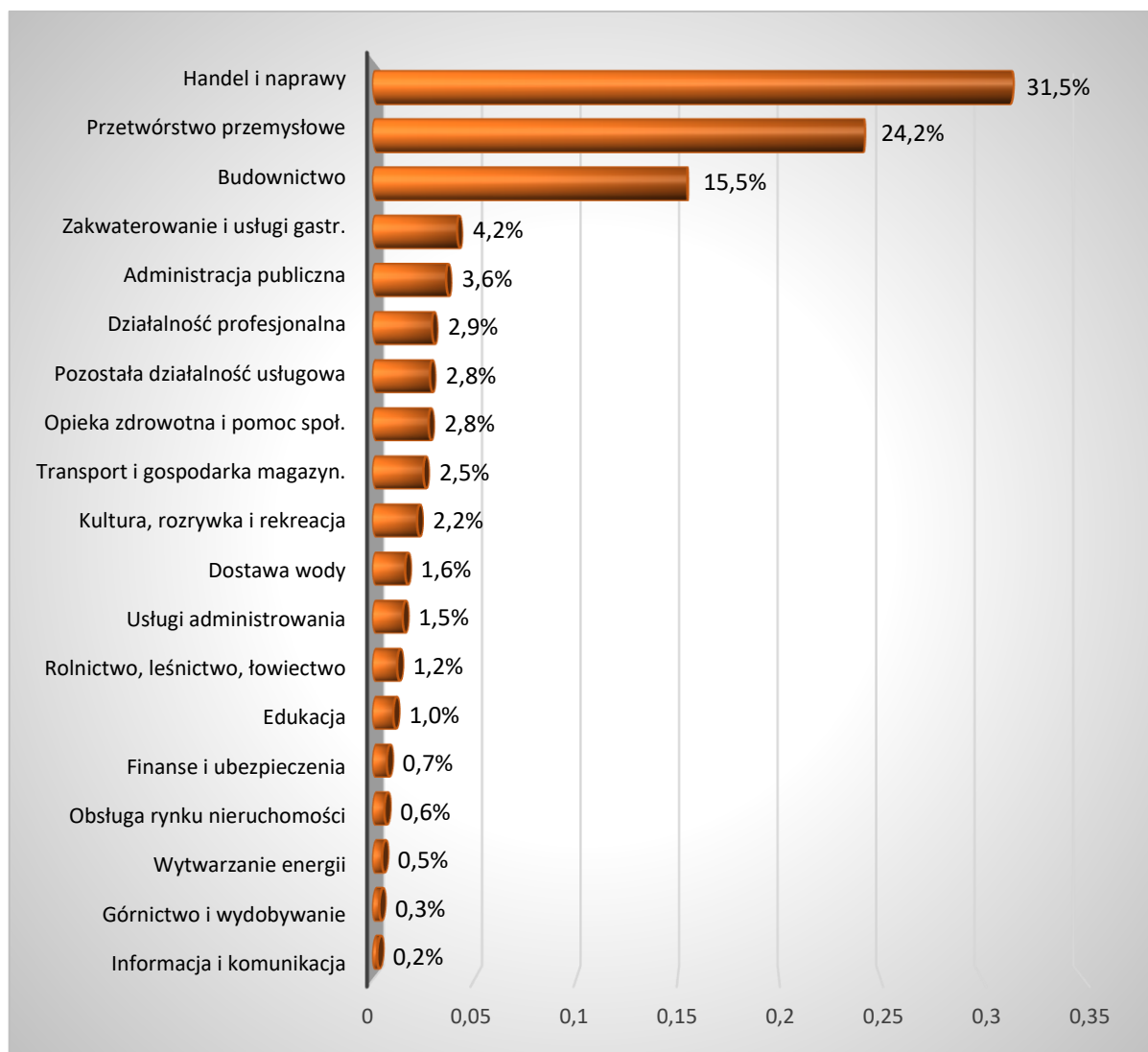
przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **1 991** decyzji (33,8%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **718** decyzji (12,2%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **217** decyzji (3,7%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **5 259** (89,2% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 5 025 decyzji – 85,2%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **634** (10,8%).

Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.



Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.



Wydane **decyzje** dotyczyły m.in. 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 39 decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla 1 128 pracowników – 2 695 421,82 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 – 17 decyzji na kwotę – 222 165,32 zł (dotyczyło 162 pracowników),
- od 10 do 49 pracowników – 7 decyzji na kwotę – 516 705,12 zł (dotyczyło 204 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 3 decyzje na kwotę – 536 528,87 zł.

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

- transport, gospodarka magazynowa – 15 decyzji na kwotę 1 232 135,59 zł,

- przetwórstwo przemysłowe – 13 decyzji na kwotę 1 301 372,16 zł,
- handel i naprawy – 3 decyzje na kwotę – 13 989,25 zł,
- działalność profesjonalna – 3 decyzje na kwotę 19 316,19 zł.,
- dostawa wody – 1 decyzja na kwotę 117 747,69 zł,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **10** decyzji (26%) wypłacając **434** pracownikom kwotę – **857 493 zł.**

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	39
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1128
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	2 695 422
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	10
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	434
kwota należności wypłaconych	857 493
Decyzje zrealizowane w części	
liczba decyzji zrealizowanych w części	-
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane w części	-
kwota należności wypłaconych	-
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	3
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	172

5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem **55** decyzji inspektorzy pracy wydali 22 upomnienia. Większość z decyzji objętych upomnieniami, (49, czyli 89%) dotyczyło niewykonania obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (pozostałe 6 decyzji to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy).

Na skutek wydanych upomnień zostało zrealizowanych 27 decyzji. Jednocześnie 10 decyzji zostało uznanych za bezprzedmiotowe i stwierdzono ich wygaśnięcie. Zatem należy uznać, że zostało wykonanych 60% decyzji objętych upomnieniami. Wszystkie wykonane decyzje dotyczyły obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zatem w ponad połowie przypadków czynności przedegzekucyjne doprowadziły do dobrowolnego wykonania obowiązków wynikających z decyzji organów PIP.

W 1 przypadku, na skutek niewykonania decyzji mimo upomnienia wszczęto postępowanie egzekucyjne i zastosowano środek egzekucyjny.

W 2020 r. nałożono 1 grzywnę w celu przymuszenia w kwocie 8.000 zł.

6. Wystąpienia inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **5 015 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 3 **681** wniosków, co stanowi – **73,4%** 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

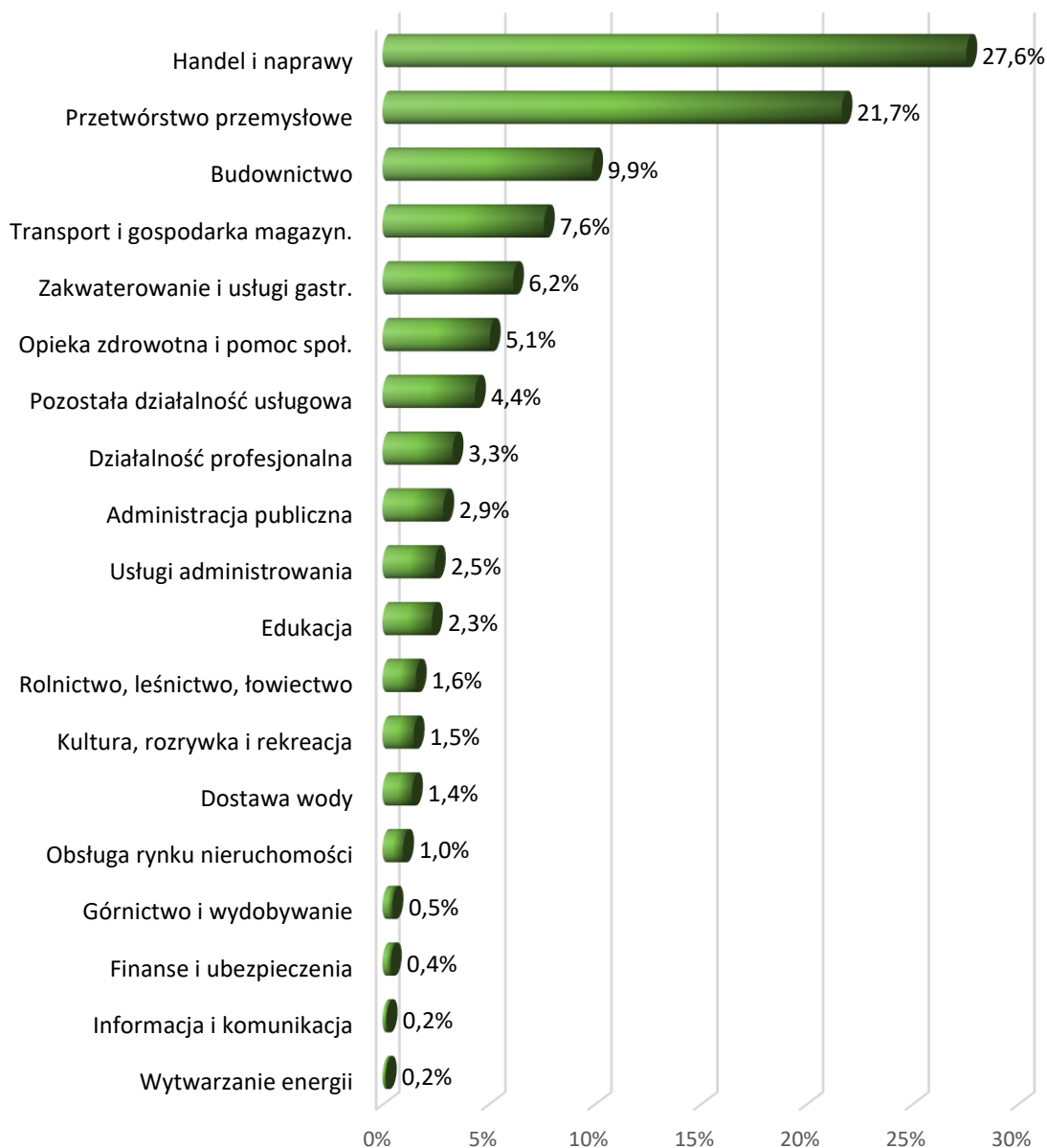
pracownikom – do końca okresu sprawozdawczego – należności z w/w tytułów na kwotę – **287 901 zł**. Dotyczyło to **714** pracowników.

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

- do 9 zatrudnionych – 2 799 wniosków (55,8% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 1 461 wniosków (29,1%),
- od 50 do 249 osób – 521 wniosków (10,4%),
- 250 i powyżej – 293 wnioski (4,7%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 1 383 (27,6%), przetwórstwo przemysłowe – 1 087 (21,7%) oraz budownictwo – 496 (9,9%).

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 **340** poleceń, które dotyczyły **875** pracowników. Zrealizowano **317** poleceń, na łączną kwotę – **125 004** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności.

8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Środki penalne nałożono na sprawców ogółem **1.146** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Odnotowano tu ogólny spadek liczby wykroczeń w stosunku do 2019 r., o 44,93% licząc rok do roku.

Należy podkreślić, że istotny wpływ na spadki powyższych wskaźników miało przede wszystkim długotrwałe ograniczenie działalności kontrolnej Państwowej Inspekcji Pracy spowodowane stanem epidemii wirusa Covid-19, które objęło ogółem prawie 6 miesięcy w ciągu ubiegłego roku. Zapewne omawiane wskaźniki byłyby co najmniej zbliżone do notowanych w latach ubiegłych w sytuacji nieistnienia, niezależnych od organu i wywołanych przyczyną obiektywną, ograniczeń działalności kontrolnej.

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

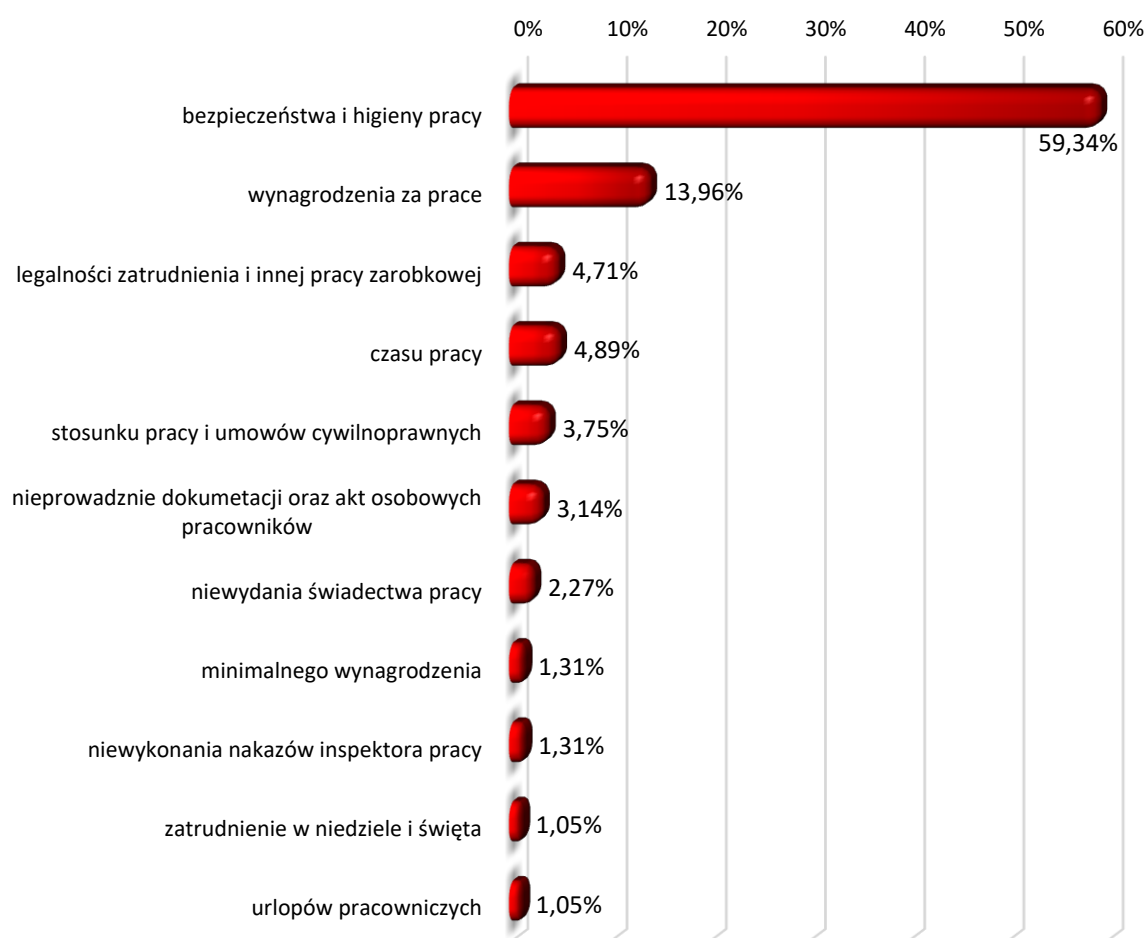
- bezpieczeństwa i higieny pracy – 680 (59,3% ogółu),
- wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – 160 (14% ogółu),
- czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – 56 (4,9% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – 54 (4,7% ogółu),
- stosunku pracy (w tym: zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy lub niedopełnienia obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w sytuacji wymienionej w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy) – 43 (3,75% ogółu), w tym pojedyncze wykroczenie z art. 281 pkt 1a Kodeksu pracy,

- nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej – 36 (3,1% ogółu),
- niedopełnienia obowiązku wydania byłemu pracownikowi świadectwa pracy - 26 (2,3% ogółu),
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – 15 (1,3% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - 15 (1,3% ogółu),
- zatrudniania pracowników lub innych osób fizycznych w niedziele lub w święta wbrew ustawowemu zakazowi – 12 (1,05% ogółu),
- urlopów pracowniczych – 12 (1,05% ogółu).

Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z art. 281 Kodeksu pracy – 147 wykroczeń (13%);
- z art. 282 Kodeksu pracy – 200 wykroczeń (17,5%);
- z art. 283 Kodeksu pracy – 709 wykroczeń (61,9%);
- z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 54 wykroczenia (4,7%).

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 **292** mandaty karne, które obejmowały ogółem **814** wykroczeń (71% ogółu), na łączną kwotę – **384.400** złotych. Kary grzywny były nakładane w postępowaniu mandatowym przede wszystkim na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż **199** mandatów (68,1% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – **48** mandatów (16,4% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawców – **37** mandatów (12,7% ogółu). Mandaty karne nałożono także na **5** przedsiębiorców niebędących pracodawcami (1,7% ogółu) i **1** osobę bezrobotną pobierającą zasiłek i wykonującą pracę (1% ogółu). Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (167 mandatów – 57,2%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (78 mandatów – 26,1%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (26 mandatów – 8,9%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (21 mandatów - 7,2%),
- wydano **166 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (161), pouczeń (5). W 2020 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – **121** (tj. 72,89% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – **22** (tj. 13,25% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawców – **13** (tj. 7,83% ogółu), osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – **6** (tj. 3,61% ogółu), przedsiębiorców niebędących pracodawcami – **3** (tj. 1,81% ogółu) oraz cudzoziemców wykonujących pracę - **1** (0,6% ogółu).

- skierowano także do sądów **8 wniosków** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W 2020 r. wnioski o ukaranie były w większości kierowane przeciwko osobom działającym w imieniu pracodawcy – **6** (75% ogółu) i pracodawcom – **2** (25% ogółu). Tym samym struktura osobowa sprawców wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową była odmienna od odnotowanej w latach: 2018 – 2019, gdy kierowano je głównie przeciwko pracodawcom.

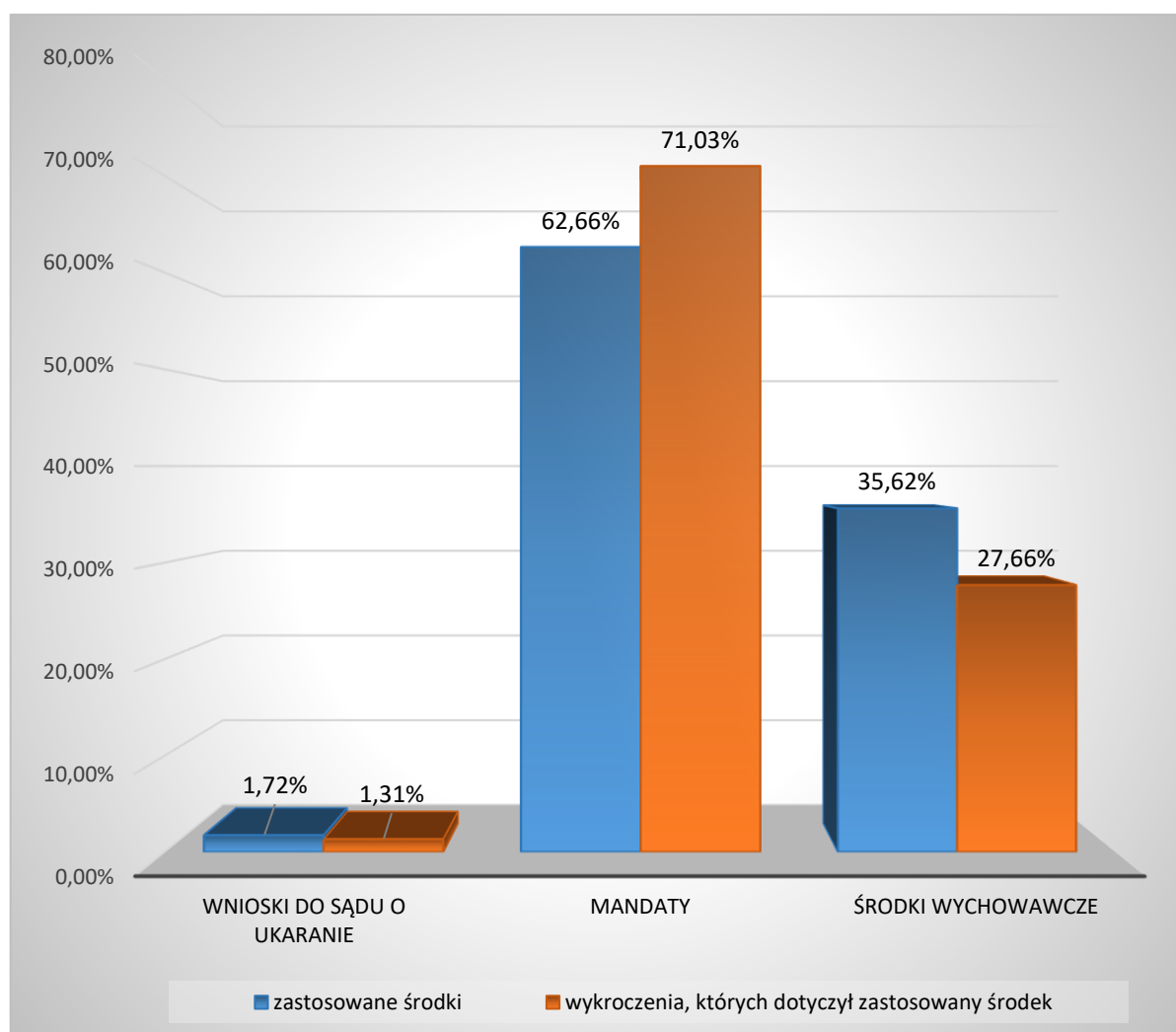
Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

W bieżącym okresie sprawozdawczym sądy wydały ogółem **9** wyroków, które zapadły na podstawie łącznie **8** wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektora pracy - oskarżyciela publicznego działającego na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, w tym:

- 1) **6** wyroków nakazowych i
- 2) **3** wyroki wydane w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

Na podstawie **6** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wymierzono ogółem **6** kar grzywny w łącznej kwocie – **13.500zł.** Na podstawie **2** wyroków wydanych w pierwszej instancji w postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie **2.500 zł.**

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



9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa

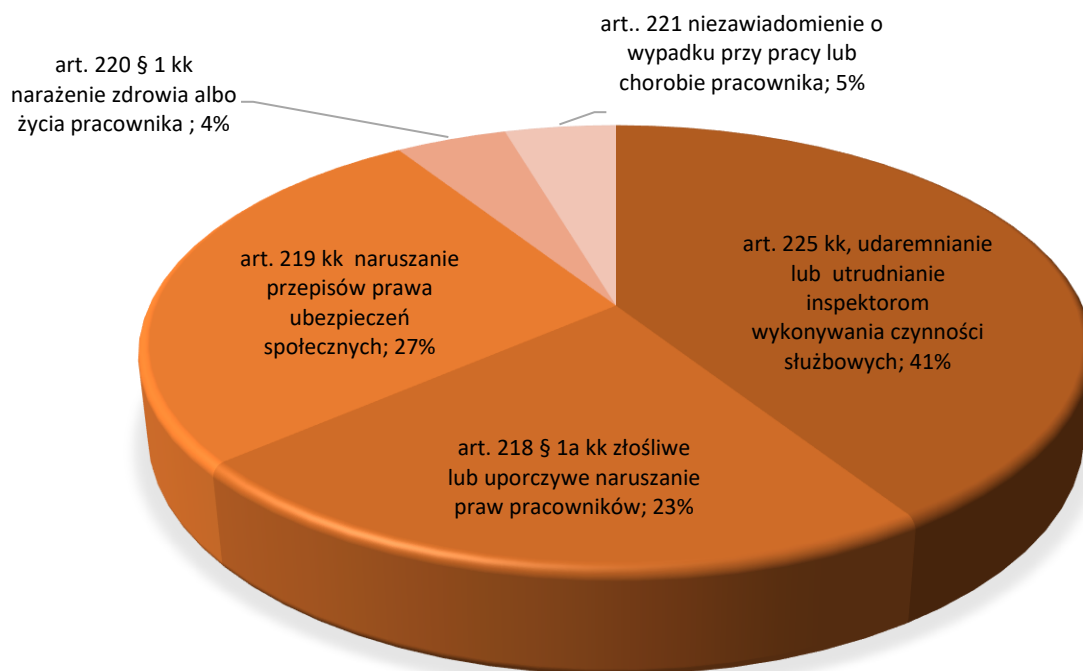
W związku ze stwierdzeniem naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona przestępstw przeciwko prawom pracowniczym – skierowano do organów prokuratury **18 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, dotyczących łącznie 22 artykułów kodeksu karnego. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

W skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu popełnienia przestępstw polegających na naruszeniu 22 następujących przepisów kk:

- 5 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 5 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 218 § 1a kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 219 i 225 § 2 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 220 § 1 kk;

- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 i 221 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 1 i 218 § 1a kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 i 218 § 1a kk

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



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w 15 sprawach, przy czym:

- w 3 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 2 postanowienia o umorzeniu postępowania.
- w 6 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez prokuratorów aktów oskarżenia, sprawy są w toku.

10. Skargi i wnioski.

W roku 2020 do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęło 1114 skarg.

W porównaniu do poprzednich okresów sprawozdawczych, liczba skarg jest o 9,7% mniejsza niż w 2019 roku (1233 skargi),

natomiast jest o 0,7% większa od liczby skarg, które wpłynęły w 2018 roku (1106 skarg).

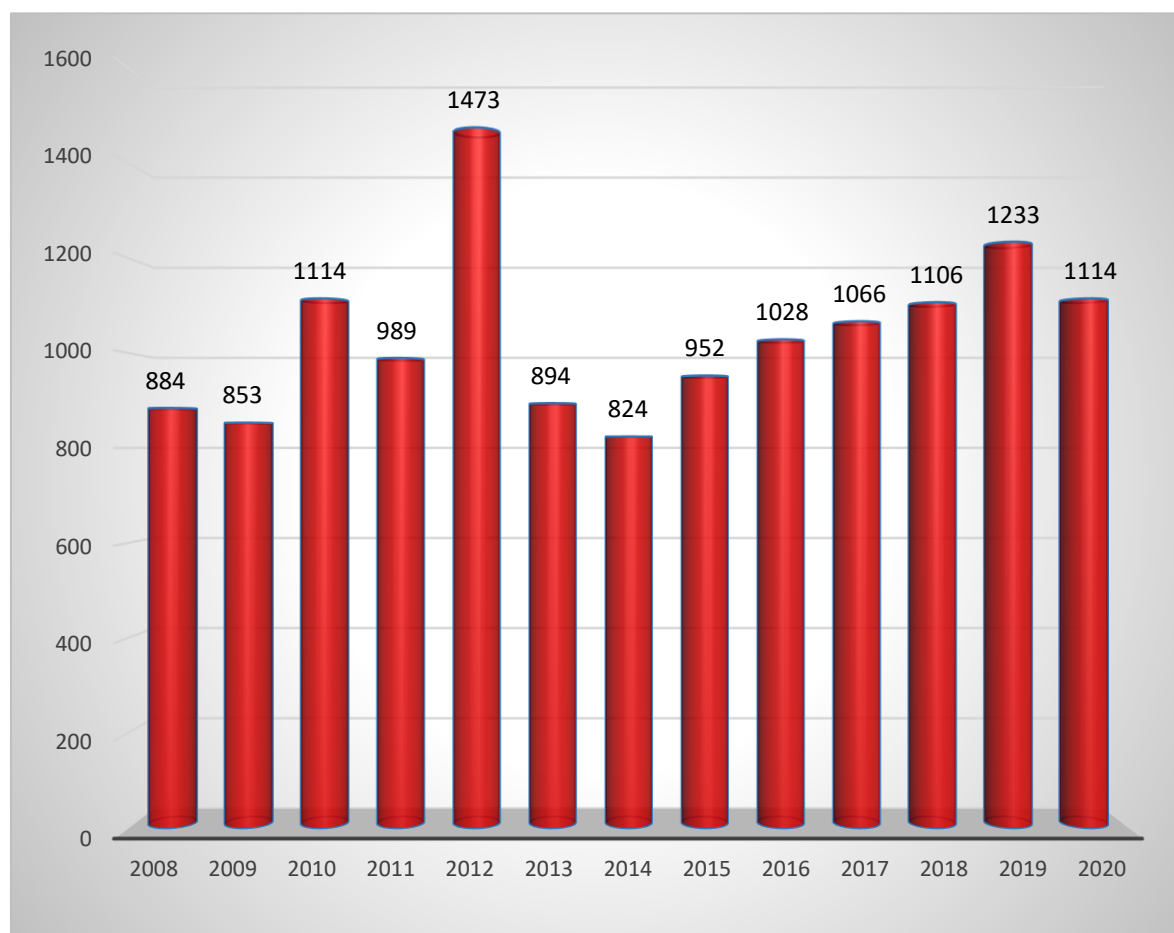
Spośród tej liczby 92 skargi przekazano do rozpatrzenia do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy zgodnie z właściwością miejscową lub rzeczową.

Wycofane zostało 26 skarg, natomiast 172 pozostało bez rozpatrzenia (skargi odłożone a/a).

Mając na uwadze ogólną liczbę składających skargę, najwięcej – 443 (29,0%) zostało złożonych przez byłych pracowników. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego stanowili 18,2% wszystkich zgłaszających (277 osób). Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 113 (7,4%). Zgłoszono także 153 skargi anonimowe (10,0%), a także 45 (3,0%) przez osoby

zatrudnione na podstawie umów
cywilnoprawnych.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2008 – 2020).



W złożonych skargach wskazano 1466 zarzutów tj. mniej w porównaniu 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, czas pracy, zgłaszanie do ubezpieczenia społecznego. Zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią niewielki odsetek podnoszonych zarzutów.

Największa liczba przedmiotów skarg (476) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku

pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę (208). Poza tym podnoszone w skargach naruszenia praw pracowniczych dotyczyły nieterminowego wypłacania wynagrodzenia, niewypłacania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niewypłacania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, niewypłacenie należności z tytułu podróży służbowej. Spośród 476 zarzutów odnoszących się do przedmiotowego zagadnienia 149 było zasadnych (31,3%) natomiast 109 bezzasadnych (22,9%). W 97 (20,4%) 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 (286 przypadków) w tym głównie: brak potwierdzenia na piśmie umowy o pracę, niewydanie i nieterminowe wydanie świadectwa pracy, nieprawidłowości w treści świadectwa pracy, nieprawidłowości przy rozwiązywaniu za wypowiedzeniem umowy zawartej na czas nieokreślony. W 57 przypadkach (19,9%) skargi zostały uznane za zasadne. W 68 przypadkach (23,8%) nie była możliwa ocena zasadności skarg. Dotyczyło to głównie 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.

Kolejna grupa stanowiąca 9,8% wszystkich zarzutów to sprawy związane z ubezpieczeniem społecznym. W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 143 dotyczyły naruszenia obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców. Zasadne okazało się 41 zarzutów tj. 28,7%.

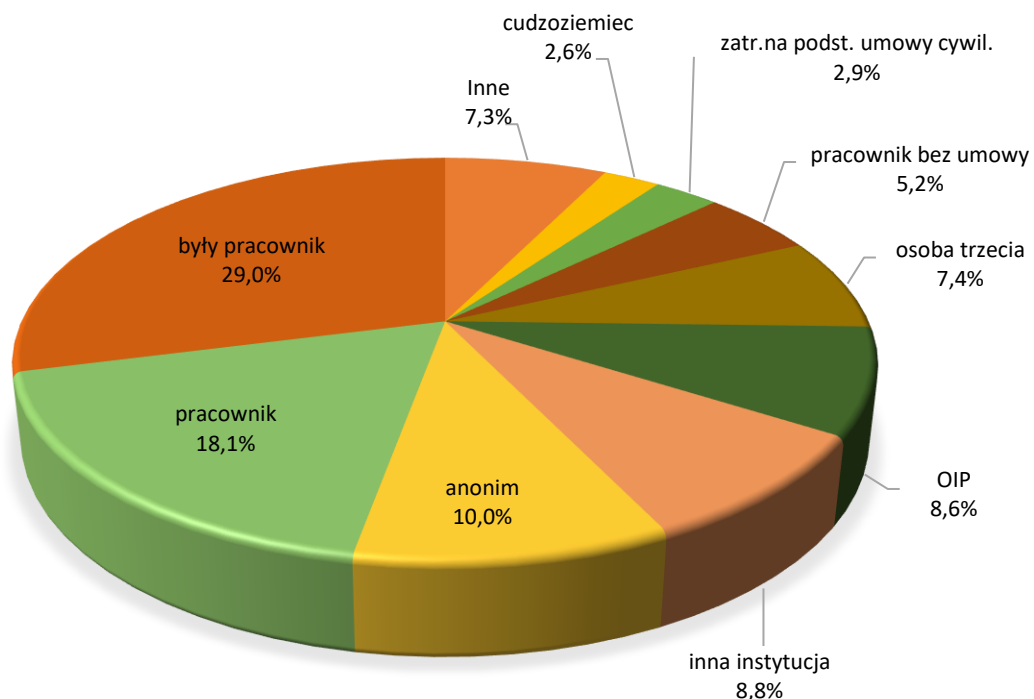
Czas pracy w 80 przypadkach stanowił zarzuty podnoszone w skargach kierowanych przez pracowników. Głównie dotyczyły one nieprowadzenia i nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy, zatrudniania pracowników z naruszeniem prawa do

odpoczynku dobowego i tygodniowego, zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym czy zatrudniania pracowników w niedziele i święta z naruszeniem obowiązujących przepisów. W 20 przypadkach zarzuty potwierdziły się.

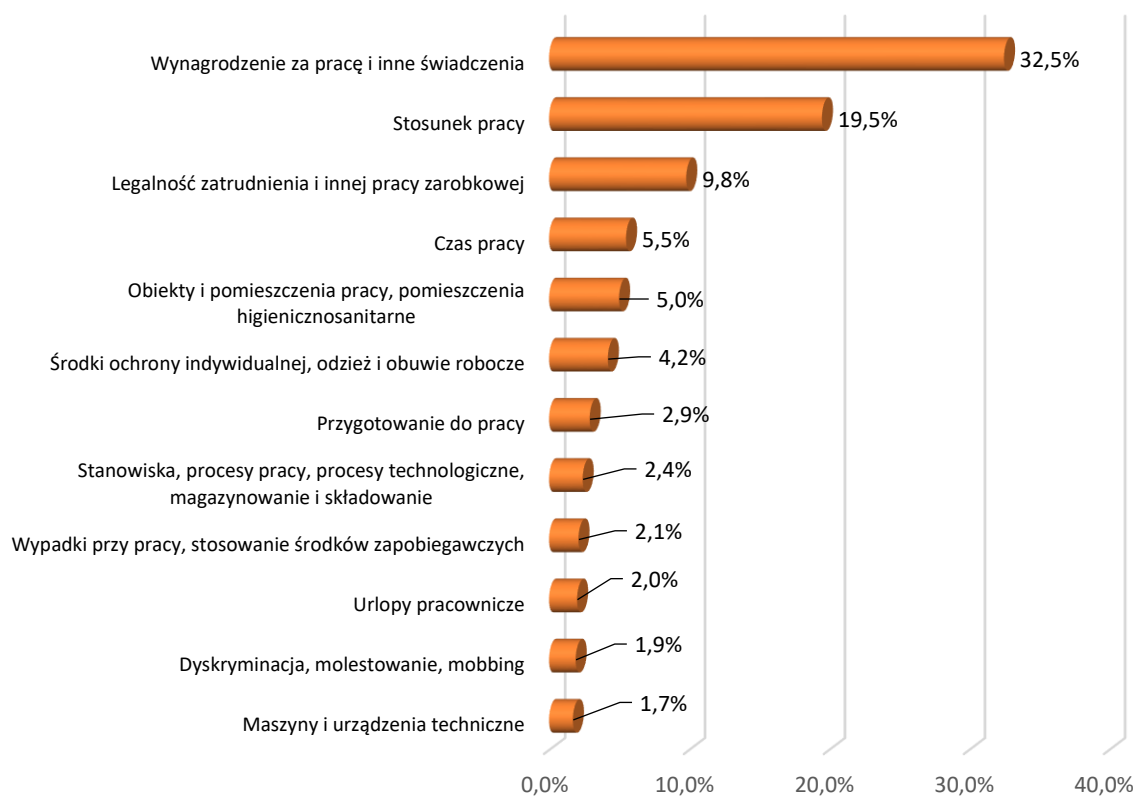
Stosunkowo niewiele skarg dotyczyło stanu przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na 1466 zarzutów skargowych, 74 czyli 5,0% dotyczyło pomieszczeń pracy i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, braku niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej na placu budowy, braku zabezpieczenia przed wstępem osób niezatrudnionych, nieprawidłowości w zakresie wydawania posiłków i napojów czy niewłaściwej temperatury w miejscu pracy.

W roku 2020 czynności kontrolne potwierdziły zasadność w 19,3% przypadków, skarg częściowo zasadnych było 39,6%, przy czym w odniesieniu do 24,2% 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 – 9 116 porad, w tym: 4 942 porady prawne (54,2%), 3 806 porad technicznych (41,7%) i 368 porad z zakresu legalności zatrudnienia (4%), przy czym:

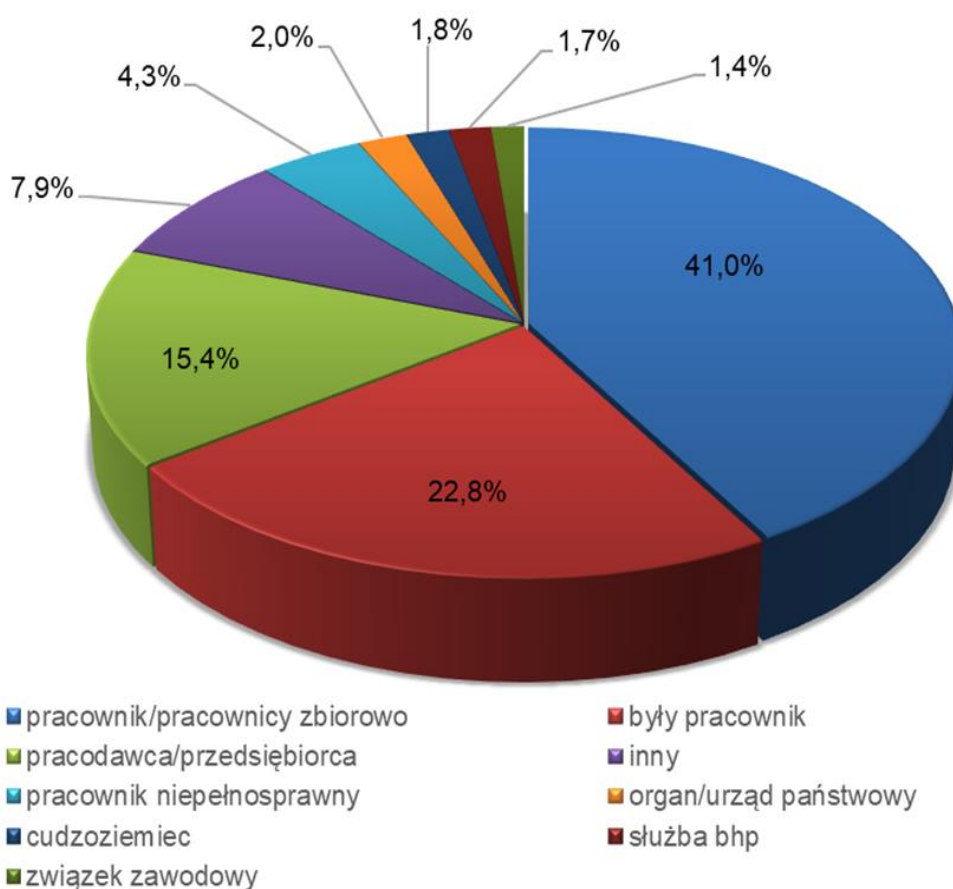
- w siedzibie Okręgu udzielono łącznie 2 565 porad (28% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: 2 206 porad prawnych i 359 porad technicznych.
- w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie – 6 551 porad (72% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: 3 447 porad technicznych, 2 736 porad prawnych oraz

368 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego w siedzibie OIP korzystali:

- pracownicy – 41% porad,
- byli pracownicy – 22,8% porad,
- pracodawcy/przedsiębiorcy – 15,4% porad,
- inna podstawa niż stosunek pracy – 7,9% porad,
- osoby niepełnosprawne – 4,3% porad,
- urzędy państwowe – 2% porad,
- cudzoziemcy – 1,8% porad,
- służba BHP – 1,7% porad,
- związki zawodowe – 1,4% porad,

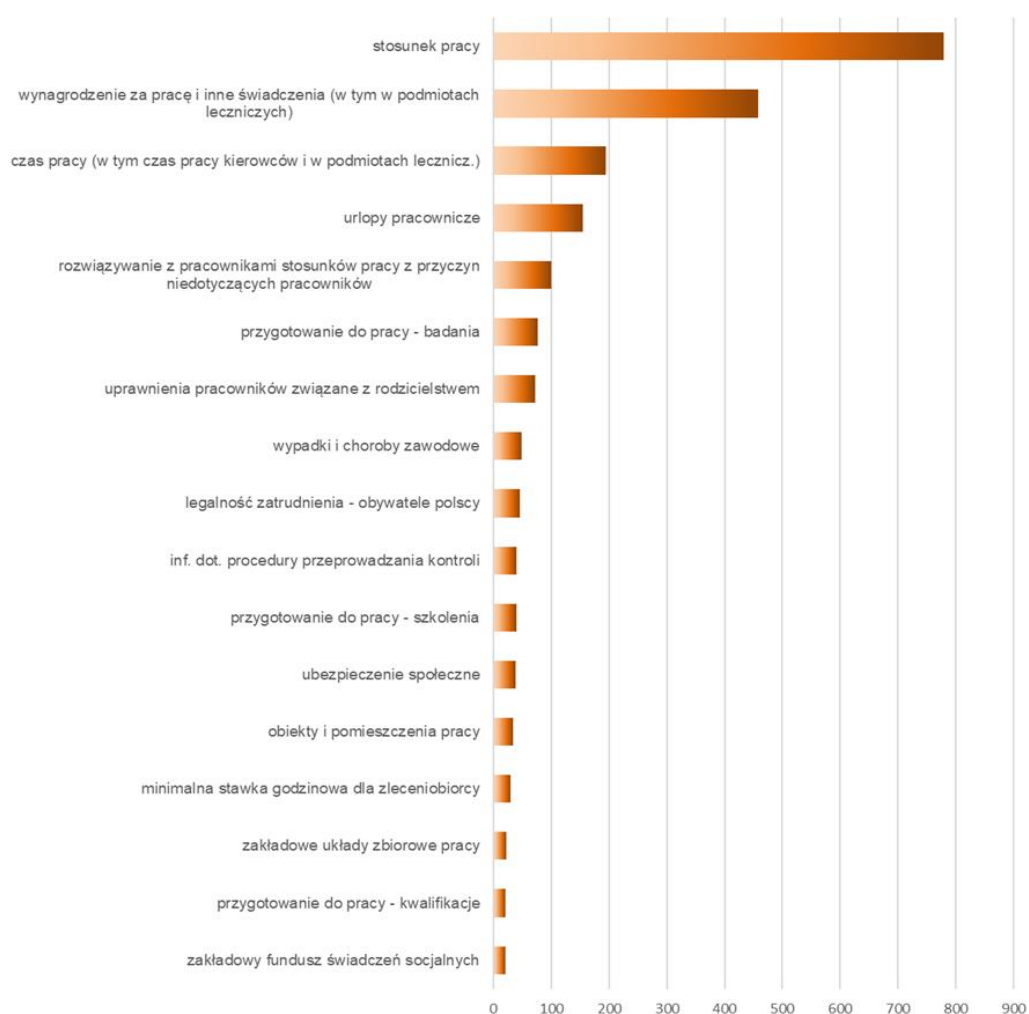
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.



Tematem zadawanych pytań przez podmioty były głównie zagadnienia związane: ze stosunkiem pracy, z wynagrodzeniem za pracę i innymi świadczeniami, z czasem pracy, z urlopami pracowniczymi, z uprawnieniami pracowniczymi związanymi z rodzicielstwem. Inne zagadnienia gdzie odnotowano znaczną liczbę pytań to: legalność zatrudnienia, ubezpieczenia społeczne, minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy. Szereg zapytań, które w latach ubiegłych nie miały miejsca dotyczyło uregulowań wprowadzonych w okresie pandemii COVID-19, dotyczących przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp. Dotyczyło to w szczególności kwestii związanych z możliwością wykonywania pracy zdalnej w czasie kwarantanny i izolacji, z zasadami obniżania wymiaru czasu pracy,

z wypłatą wynagrodzenia za pracę oraz ze zmienionymi zasadami udzielania zaległych urlopów wypoczynkowych. W zakresie porad dotyczących przepisów bhp pytania odnosiły się głównie do zasad przeprowadzania badań lekarskich i szkoleń bhp w związku z liberalizacją obowiązujących przepisów w tym zakresie w czasie pandemii COVID - 19. Znaczna część wniosków o poradę dotyczyła zasad organizacji i prowadzenia pracy zgodnie z obowiązującymi reżimami sanitarnymi, w tym zaopatrzenia zatrudnionych i stosowania przez nich środków ochrony indywidualnej i zbiorowej oraz oceny ryzyka zawodowego w procesach pracy związanego z występującymi zagrożeniami biologicznymi.

Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.



Poprzez poradnictwo prawne, Państwowa Inspekcja Pracy pełni bardzo ważną społeczną funkcję. Świadomość prawna zarówno pracodawców jak i pracowników co do obowiązujących ich obowiązków jak i przysługujących im praw ma ogromne znaczenie w zapewnieniu praworządności. Szczególnie obecnie z uwagi na panującą pandemię, której skutki dotyczą zarówno pracodawców jak i pracowników rola instytucji organizujących wsparcie prawne jest znacząca. 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. 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 2020 roku pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielali do czasu wprowadzenia ograniczeń związanych z COVID-19 porad ustnie w siedzibie OIP. Na bieżąco udzielano natomiast porad pisemnych, telefonicznych oraz w czasie kontroli.

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 2020 zarejestrowano 4 zakładowe układy zbiorowe pracy (w tym 1 układ, którego wniosek o rejestrację wpłynął w grudniu 2019r.), co stanowi znaczny wzrost w stosunku do roku ubiegłego, w którym zarejestrowano 1 zakładowy układ zbiorowy pracy. Układy zawarto u 3 pracodawców, u których wcześniej obowiązywały układy, które zostały uprzednio rozwiązane. W 1 przypadku układ zawarto u następcy prawnego pracodawcy, u którego wcześniej obowiązywał układ. Natomiast liczba zarejestrowanych w 2020r. protokołów dodatkowych do układów (24) w stosunku do roku ubiegłego zmalała niemal o połowę (w 2019 - 41). Przyczyn tego stanu można upatrywać w związku z ograniczeniem działalności pracodawców przez część roku z powodu ogłoszonego stanu epidemii (wcześniej epidemicznym) w kraju.

W okresie sprawozdawczym zgłoszono i wpisano 5 informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy. We wszystkich przypadkach zawieszenie dotyczyło tylko niektórych postanowień układowych. W 2 przypadkach jako uzasadnienie zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania postanowień układu w zakresie wynagrodzeń zasadniczych wskazywano sytuację finansową pracodawcy spowodowaną stanem epidemii wirusa COVID-19. Poza wskazanymi informacjami wpisano 2 informacje o wypowiedzeniu układu przez pracodawcę i 1 informację o wypowiedzeniu porozumienia o stosowaniu układu. Zgłoszono także 4 informacje o rozwiązaniu układu na mocy porozumienia stron, z czego 3 informacje wpisano, natomiast 1 wniosek o wpis informacji został przez stronę wycofany. Wpisano również do rejestru układów 1 informację o częściowym odstąpieniu od stosowania układu w związku z rozwiązaniem wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu.

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 zmian, np. z datą zawarcia (podpisania) protokołu dodatkowego przez strony układu. Kwestionowane były także zapisy na mocy których zasady i wysokość przyznawania niektórych składników wynagrodzenia, np. premii czy dodatków do wynagrodzenia, może

być ustalona jednostronnie przez pracodawcę np. w drodze zarządzenia prezesa lub uchwały zarządu. Zakwestionowane zostały także zapisy dotyczące ustalenia w układzie warunków nabywania odprawy emerytalnej i rentowej w sposób nie zapewniający otrzymania przez uprawnionych minimalnej wysokości odprawy, wynikającej z art. 92¹ KP.

Tabela Dane dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy w 2020r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Informacje
Wpływ	44	3	27	14
Zwrot wniosków bez rozpatrzenia	0	0	0	1
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	40	4	24	12
Odmowy rejestracji	3	0	3	0
Układy i protokoły dodatkowe zawierające postanowienia niezgodne z prawem	8	3	5	0
Wnioski wycofane przez stronę układu	1	0	0	1

Zakresem przedmiotowym regulacji układowych objęte były m.in. zagadnienia dotyczące:

- treści umowy o pracę,
- form i stawek wynagradzania pracowników za pracę, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta, dni wolne od pracy,
- zasad i wysokości przyznawania dodatków do wynagrodzeń, premii i nagród,
- przyznawania dodatkowych świadczeń związanych z pracą (wyższych odpraw emerytalno-rentowych, nagród jubileuszowych)
- zasad nabywania prawa do dodatkowego urlopu wypoczynkowego,

- zasad przydziału pracownikom odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, środków higieny,
- zasad współdziałania z organizacjami związkowymi.

W przypadku wszystkich 4 zarejestrowanych układów przewidziano prawo pracowników do nagrody jubileuszowej oraz różnego rodzaju dodatków do wynagrodzenia (funkcyjnych, za dodatkowe czynności, za pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych). We wszystkich zarejestrowanych w 2020r. układach ustalono także prawo do odprawy emerytalno-rentowej w sposób korzystniejszy od regulacji wynikającej z art. 92¹ Kodeksu pracy. W 2 układach

przewidziano prawo do dodatku za staż pracy. W 3 układach przewidziano także prawo do premii regulaminowej. W treści dwóch nowo zarejestrowanych układów ustalono regulacje korzystniejsze w zakresie dodatków za pracę w niedzielę i święta i dni wolne od pracy. Postanowienia korzystniejsze w zakresie wysokości dodatku za pracę w porze nocnej zawarto w 1 układzie, natomiast w 2 układach zawarto postanowienia korzystniejsze w zakresie wyższego od ustawowego wymiaru urlopu wypoczynkowego.

W żadnym z zarejestrowanych w okresie sprawozdawczym czterech układów nie wprowadzono postanowień zobowiązujących do dalszego obowiązywania układu po jego rozwiązaniu lub wypowiedzeniu do czasu zawarcia nowego układu. Wzorem poprzednich lat nowe układy zawierane są przeważnie u pracodawców, którzy objęci byli wcześniej układami zbiorowymi pracy albo u ich następców prawnych.

III.

BEZPIECZEŃSTWO 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 **52** wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało **60** osób (w tym **8** osób śmiertelnie i **24** ciężko), w tym **6** wypadków zbiorowych, w których poszkodowanych zostało **14** osób (w tym **1** osoba śmiertelnie i **13** osób doznało lekkich obrażeń).

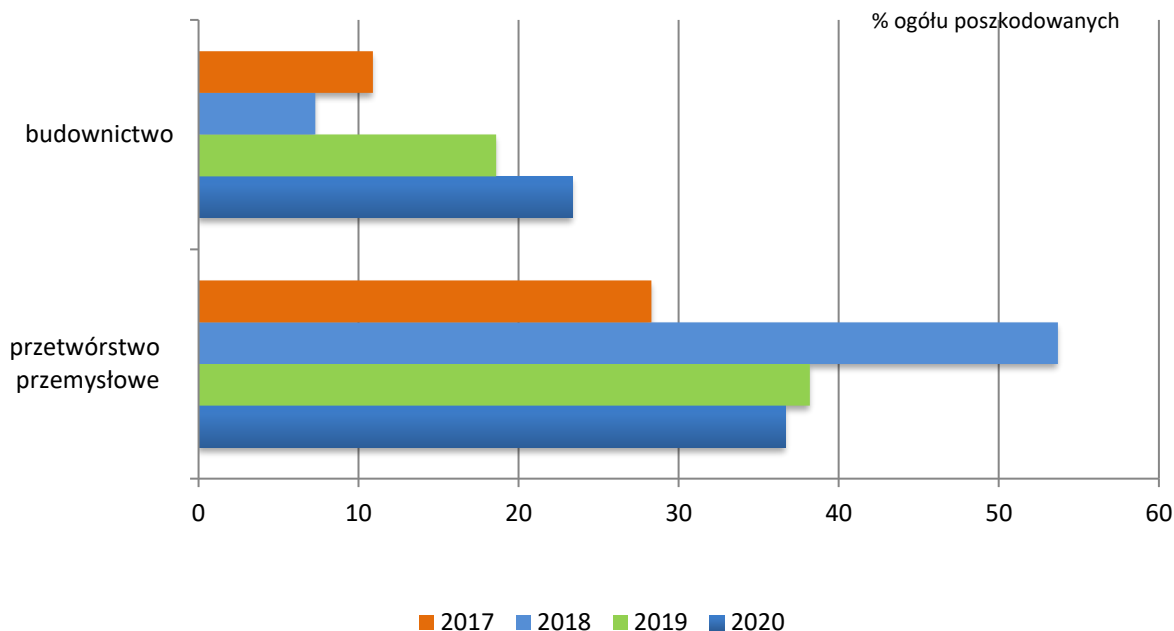
Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2020 w stosunku do roku 2019r. nastąpiło **zwiększenie**:

- liczby zbadanych wypadków o 15,55%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach o 20%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 9,09%,
- liczby wypadków zbiorowych o 100%.

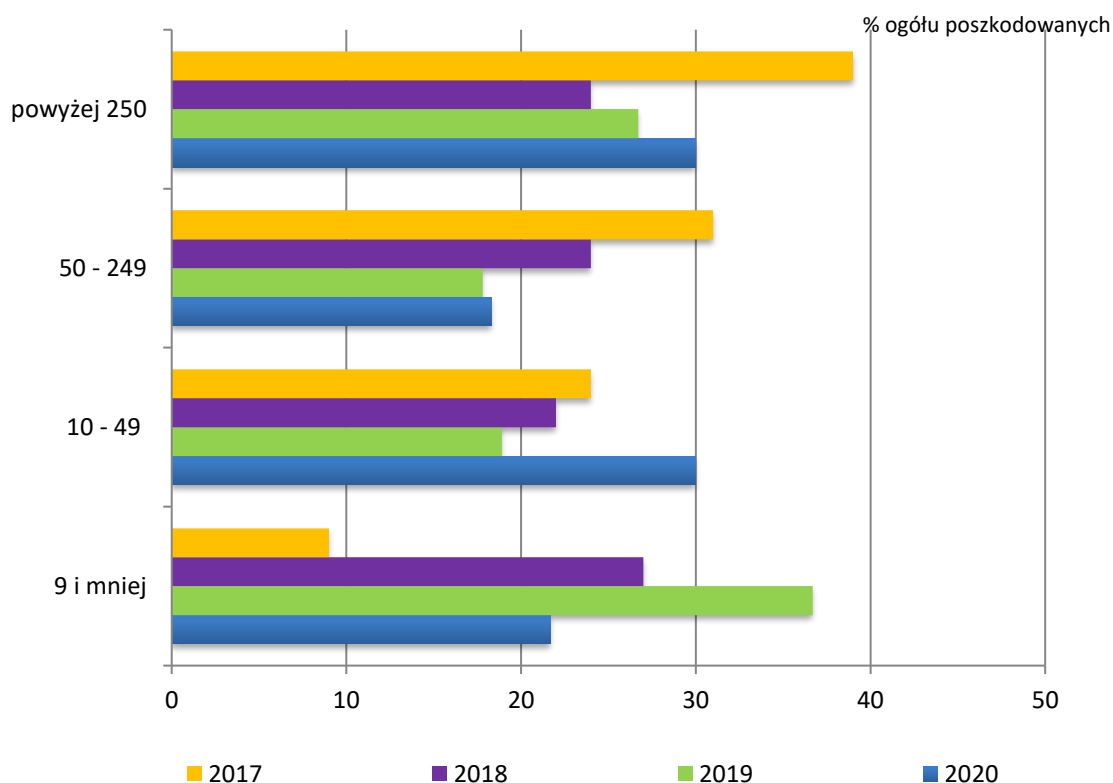
W roku 2020 nastąpiło **zmniejszenie** w stosunku do roku 2019:

- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 11,11%.

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 – 22 poszkodowanych – 37%, w tym 1 osoba poniosła śmierć, a 15 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo – 14 poszkodowanych – 28%, w tym: 1 osoba poniosła śmierć, a 2 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

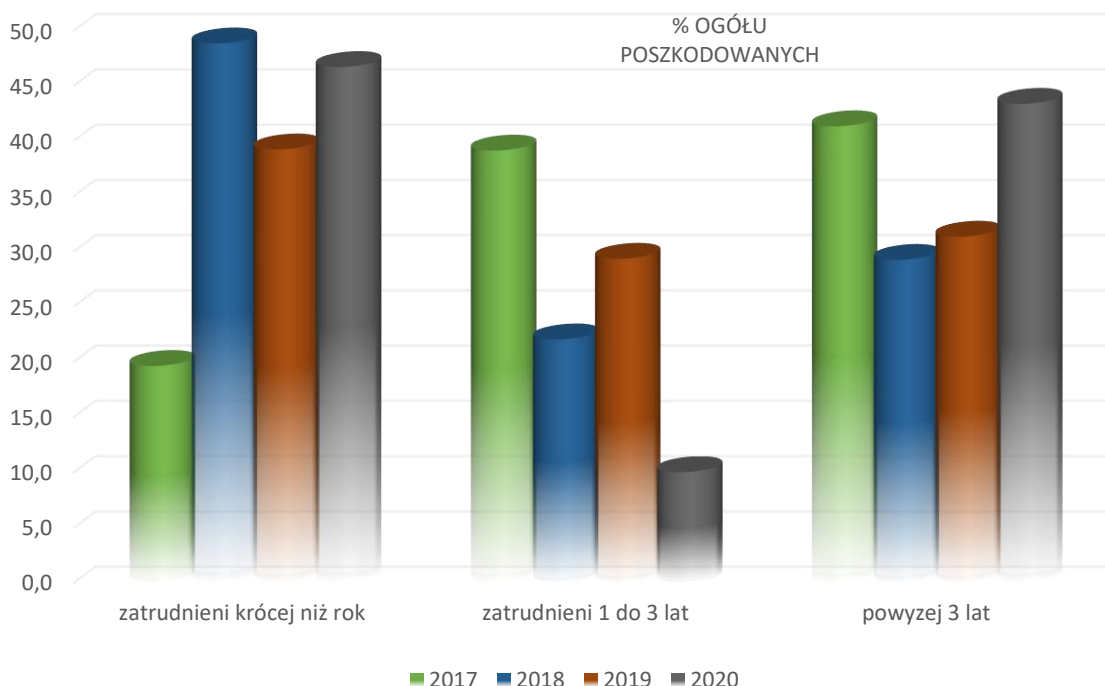
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 13 poszkodowanych (22%), gdzie 3 osoby poniosły śmierć, a 3 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 18 poszkodowanych (30%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 9 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 11 poszkodowanych (18%), gdzie śmierć poniosło 3 osoby, a 7 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 18 poszkodowanych (30%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 5 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 (43%), kolejna grupa to osoby pracujące powyżej 1 roku (10%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy (30%) miały osoby powyżej 50 roku życia, w wieku 40-49 lat (25%) oraz osoby w wieku 30-39 lat (23%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



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

- upadek osoby z wysokości – na niższy poziom – 11% poszkodowanych,
- ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego - upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny) – 9% poszkodowanych,
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym – 9% poszkodowanych,
- poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby - na tym samym poziomie – 9% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- obsługi maszyn: podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 15%, nadzorowania i innych czynności związanych z pracą oraz przemieszczaniem się maszyny – 8%,

- obecnością uzasadnioną organizacją pracy: przebywaniu w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych - 13%,
- poruszania się: chodzenia, biegania – 9%.

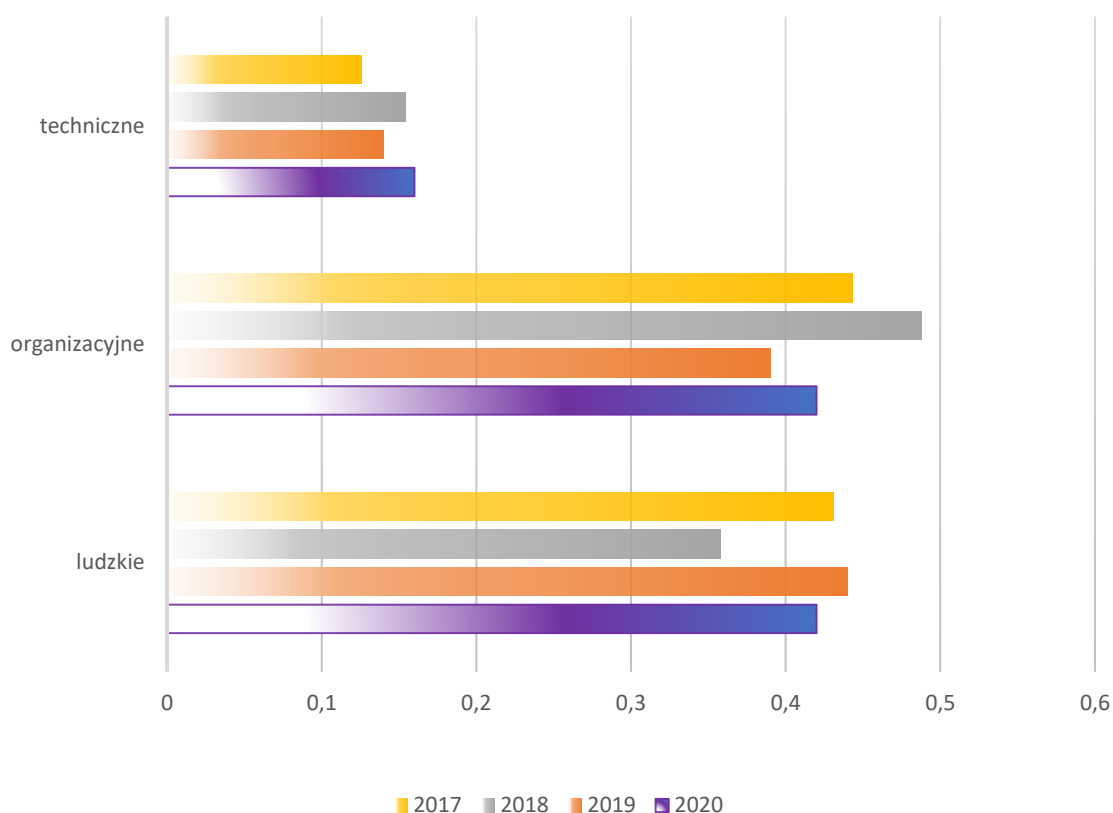
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) – dotyczyły 28% poszkodowanych,
- złamania kości – dotyczyły 18% poszkodowanych,
- rany i powierzchowne urazy – dotyczyły 17% poszkodowanych,
- urazy wewnętrzne – dotyczyły 11% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce – 23% poszkodowanych,
- głowa, liczne miejsca, miejsca niewymienione lub nieznane – 11% poszkodowanych,
- dłoń – 9% poszkodowanych,
- stopa – 9% 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 – 107 przyczyn (42%), a więc: niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo), niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, nieznanostwo zagrożenia, wykonywanie pracy bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny), zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
- czynnik organizacyjny – 105 przyczyn (42%), a więc: tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny, brak nadzoru, brak instruktażu stanowiskowego, brak szkolenia

okresowego, brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego, eksploatacji urządzeń energetycznych, obsługi maszyn i urządzeń;

- przyczyny techniczne – 41 przyczyn (16%), a więc: brak urządzeń zabezpieczających, niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających, niewłaściwe działanie urządzeń zabezpieczających, niewłaściwa stateczność czynnika materialnego, niewłaściwe elementy sterownicze.

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 95 decyzji. Łącznie

w wyniku analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy wydali 27 decyzji dot. wstrzymania prac, 55 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i 7 decyzji związanych ze skierowaniem pracowników do innych prac.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 71 wniosków pokontrolnych (wykonano 41), oraz 5 poleceń celem uregulowania innych nieprawidłowości stwierdzonych podczas badania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 73 decyzje (83%).

W stosunku do 39 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika, nałożono mandaty karne na łączną kwotę 64.500 zł, zastosowano także 6 środków wychowawczych. W jednym przypadku skierowano wniosek do sądu i w jednym przypadku skierowano do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Ponadto w jednym przypadku skierowano wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Wniosek został sporządzony w wyniku przeprowadzenia rekontroli i stwierdzenia rażących uchybień zagrażających zdrowiu i życiu. Pierwsza kontrola w zakładzie była przeprowadzona w związku z badaniem wypadku przy pracy i zakończyła się wydaniem decyzji wstrzymania prac i skierowania do innych prac.

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

- w udzieleniu 48 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy, zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego w tym (6 porad udzielono byłym pracownikom, 17 porad

udzielono pracownikom, 12 porad udzielono pracodawcom, 9 porad służbie bhp oraz innym podmiotom).

- w roku 2020 skierowano pismo prewencyjne do Nadleśnictwa w Kielcach z informacją o wypadku przy pracy w Zakładzie Usług Leśnych.

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

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- brak nadzoru,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),
- brak urządzeń zabezpieczających,
- niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających,
- lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp,
- nieznanostwo zagrożenia,
- brak lub niewłaściwie przeprowadzony instruktaż stanowiskowy,
- brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń,
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem,
- 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. Branżę 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 woj. świętokrzyskiego przeprowadzono **37** kontroli prac budowlanych i rozbiórkowych. Prace budowlane wykonywane były przez **36** przedsiębiorców budowlanych, zatrudniających na kontrolowanych budowach **465** 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, na pracach prowadzonych na wysokości oraz przy wykonywaniu prac ziemnych, podczas których najczęściej dochodzi do wypadków, a także na zapewnieniu zaplecza higieniczno-sanitarnego.

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

- a) niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań. 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 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.

- a) brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej.
- b) 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 porażenia,
 - niewłaściwym ułożeniu i zabezpieczeniu przewodów instalacji elektrycznych przed uszkodzeniami mechanicznymi,

- braku lub niewłaściwej ochronie podstawowej,
- braku zabezpieczenia rozdzielnic przed dostępem osób postronnych.

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

c) 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 powstawania ich w przyszłej działalności jednostek budowlanych, inspektorzy pracy zastosowali następujące środki prawne:

- a) **291** decyzji, w tym **136** decyzji na piśmie i **155** decyzji ustnych. Wśród nich
- **22** decyzje wstrzymania prac z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia **75** pracowników. Decyzje dotyczące wstrzymania prac wydane zostały m.in. z uwagi na:
 - nieprawidłowo zamontowane rusztowania tj. nieprawidłowe obarierowanie pomostów rusztowań, brak właściwych 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.

- **23** decyzje skierowania **125** pracowników do innych prac z uwagi na: zatrudnianie bez wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych, niestosowanie środków ochrony indywidualnej,
- **20** decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników oraz innych osób związanych z pracami budowlanymi (dotyczyło **72** pracowników).

b) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców **7** wniosków w wystąpieniach, dotyczących w szczególności problematyki przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania powierzonych prac oraz właściwej organizacji stanowisk pracy.

Za stwierdzone naruszenia przepisów, mające znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracownika, inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **18** pracodawców i osób kierujących pracami budowlanymi, na łączną kwotę **22 600** zł. Ponadto inspektorzy pracy zastosowali w **3** przypadkach środki wychowawcze. Nie kierowano wniosków do sądu 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 w zakresie 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 nie posiadających 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 **155**. Pracodawcy poinformowali o wykonaniu **119** decyzji wydanych na piśmie (**87** % wydanych) oraz o wdrożeniu do realizacji poleceń i uwag zawartych w **6** wnioskach (**86** %).

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 **22** przypadki bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia **75** pracowników.

W 2020r. nie kierowano pism prewencyjnych, 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 **230** porad, w tym **160** - z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, **59** porad z zakresu prawnej ochrony pracy i **11** dotyczących legalności zatrudnienia.

Zlikwidowanie znacznej liczby nieprawidłowości i wynikających z nich

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

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

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

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 związku z wprowadzeniem na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii wirusa SARS CoV-2 w roku sprawozdawczym nadzorem objęto 1 zakład pracy, w którym zatrudnionych było łącznie **432** pracowników. Działania kontrolne prowadzone w wytypowanym zakładzie objętym

wzmocnionym nadzorem rozpoczęto od oceny istniejącego poziomu zarządzania bezpieczeństwem pracy, identyfikując jego słabości na podstawie przedłożonego rejestru wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rozmów z pracodawcą oraz inspektorami bhp. 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 skontrolowanym podmiocie w latach 2017-2019 zarejestrowano łącznie **89** wypadków przy pracy oraz stwierdzono **2** przypadki wystąpienia chorób zawodowych. Liczba osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia wynosiła odpowiednio: w 2017 roku – **105** osób, w 2018 roku – **170** osób, w 2019 roku – **133** osoby.

W 2020 roku w kontrolowanym zakładzie pracy pracę świadczyły 2 kobiety w wieku 55+ oraz 17 mężczyzn w wieku 60+. Zatrudnione w podmiocie kobiety w wieku 55+ nie wykonywały pracy w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy. W przypadku mężczyzn w wieku 60+ warunki zagrożenia czynnikami środowiska pracy przedstawiały się następująco: 1 mężczyzna wykonywał pracę w warunkach przekroczenia normatywu higienicznego dla substancji chemicznych – manganu i jego związków nieorganicznych w przeliczeniu na Mn, 7 mężczyzn w warunkach przekroczenia normatywu higienicznego dla hałasu oraz 1 mężczyzna w narażeniu na czynniki mechaniczne związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi. Nie zarejestrowano wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych z udziałem kobiet w wieku 55+ oraz mężczyzn w wieku 60+. Nie stwierdzono również ustanowienia rent inwalidzkich dla kobiet wieku 55+ oraz dla mężczyzn w wieku 60+.

Przeprowadzone czynności kontrolne w wytypowanym zakładzie objętym wzmoczoną kontrolą wykazały następujące nieprawidłowości:

- niewłaściwe stosowanie środków ochrony indywidualnej słuchu – wkładek przeciwhałasowych przez pracowników;
- zbyt wąskie przejście komunikacyjne w pomieszczeniu hali wypalarek – brak zapewnienia wymaganej przepisami minimalnej szerokości dla ruchu jednokierunkowego;
- brak zapewnienia właściwego natężenia oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach lakierni dużej I i II komora oraz śrutowni dużej spełniającego wymagania obowiązujących norm;
- przypadek nieprzestrzegania 5-cio dniowego terminu zatwierdzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę;
- nierzetelne sporządzanie przez służbę bhp, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bhp zawierających propozycję przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy;
- brak zapewnienia posiedzeń Komisji BHP co najmniej raz na kwartał.

W ocenie inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem:

- lekceważenia zagrożeń przez zatrudnionych pracowników;
- tolerowania odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby dozoru średniego;
- ograniczania środków finansowych na poprawę warunków pracy oraz na realizowanie przedsięwzięć w zakresie remontów, zmiany technologii na bardziej nowoczesną, podyktowane sytuacją ekonomiczną;
- nierzetelnego wykonywania zadań służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład;
- niewłaściwego podejścia osób zarządzających spółką do przestrzegania

przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy wydał 3 decyzje oraz 3 wnioski w wystąpieniu. Dwie decyzje zostały wykonane w toku prowadzonych czynności kontrolnych (realizacja ponad 66%) i dotyczyły 6 pracujących, trzecia decyzja została wydana na piśmie z terminem wykonania, który nie upłynął na dzień sporządzenia niniejszego opracowania. W ubiegłym roku sprawozdawczym (2019), w wyniku kontroli tego zakładu objętego wzmożonym nadzorem inspektor pracy wydał 89 decyzji oraz 9 wniosków w wystąpieniu. Sześć osób odpowiedzialnych za stan bhp zostało ukaranych mandatami karnymi, w przypadku jednej osoby zastosowano środek oddziaływania wychowawczego.

W wyniku kontroli podmiotu w bieżącym roku sprawozdawczym inspektor pracy stwierdził zauważalną poprawę warunków pracy w stosunku do roku ubiegłego. Pracodawca wykonał uprzednio wydane przez inspektora pracy środki prawne. Inspektor pracy nie stwierdził również nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia dla zdrowia lub życia pracujących. Po ostatniej kontroli organu PIP Kielce w zakładzie dokonano udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego i jej aktualizacji dla 43 stanowisk pracy. Na uwagę zasługuje fakt, iż w zakładzie tym zmniejszyła się liczba zaistniałych zdarzeń wypadkowych w stosunku do lat ubiegłych. Do dnia 15.12.2020r. w zakładzie pracy odnotowano 11 zdarzeń wypadkowych, podczas gdy w roku 2019 zarejestrowano ich 21, a w roku 2018 aż 34. Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracowników do pracy oraz prac szczególnie niebezpiecznych. Podmiot na dzień kontroli posiadał aktualne badania i pomiary czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy. W zakładzie pracy nie były i w dalszym ciągu nie zostały wprowadzone żadne procedury w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy oraz oceną ryzyka

zawodowego. Kwestie te były realizowane na podstawie obowiązujących przepisów bhp.

Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy.

Przeprowadzona w 2019 roku kontrola wykazała wiele nieprawidłowości, co uświadomiło pracodawcę o występującym w zakładzie poziomie stanu bhp oraz zmotywowała do wyciągnięcia odpowiednich wniosków i podjęcia stosownych działań.

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 2020r. przeprowadzono kontrole Zakładów Usług Leśnych, działających w obrębie dwóch Nadleśnictw (Pińczów, Suchedniów) wchodzących w skład RDLP w Radomiu.

Kontrolą objęto 11 zakładów usług leśnych zatrudniających od 1 do 19 pracowników, a także powierzających pracę osobom w ramach umów zlecenia:

- liczba pracujących – 73 (72 pracowników zatrudnionych na umowy o pracę, w tym 6 kobiet oraz 1 na umowę zlecenie),
- liczba zatrudnionych w ramach umowy o pracę – 72.

W kontrolowanych ZUL-ach nie stwierdzono zatrudniania cudzoziemców.

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

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

- przygotowania do pracy (posiadanych kwalifikacji i uprawnień, szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznej opieki lekarskiej),
- wyposażania pracowników w środki ochrony indywidualnej (nieliczne uchybienia),
- wyznaczania stanowisk pracy i ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- sposobów pozyskiwania drewna (nieliczne uchybienia),
- nadzoru nad pracami niebezpiecznymi,
- składowania drewna (lokalizacji mygieł i stosów drewna,
- stanu technicznego maszyn i sprzętu do pozyskiwania drewna (ciągniki specjalistyczne, przyczepy zamontowanym żurawiem, ciągniki rolnicze z wciągarkami i płytami oporowymi montowanymi na podnośniku),

- zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, środków higieny osobistej,

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

- brak szczepień ochronnych KZW oraz brak badań przesiewowych w kierunku boreliozy, co stwierdzono w 10 podmiotach na 11 objętych kontrolą,
- niezapewnienia właściwych ochron w 2 zakładach dla 2 pracowników (buty i spodnie ochronne odpowiedniej klasy ochronności),
- w zakresie służby bhp braku opracowywania rocznych analiz stanu bhp w 3 zakładach oraz niewypełnianiu obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy w 5 zakładach,
- prac niebezpiecznych gdzie w 3 zakładach nie opracowano wykazu prac i nie określono zasad ich wykonywania,,
- braku zapoznania 9 pracowników z oceną ryzyka zawodowego w 1 zakładzie,
- w jednym przypadku pracownik nie posiadał na powierzchni roboczej apteczki pierwszej pomocy odpowiednio wyposażonej,
- niewyznaczenia i nieprzeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy w 5 zakładach.

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 działania kontrolne oraz realizowane 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:

- **20** decyzji, w tym: **3** decyzje skierowania do innych prac **3** pracownika i **1** decyzja wstrzymania prac,
- **48** wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie **9** wykroczeń inspektor pracy ukarał mandatami karnym **3** osoby w kwocie **3.700 zł**.

Pracodawcy zrealizowali **20** wydanych decyzji oraz **48** wniosków pokontrolnych.

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (**62** osoby), uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez:

- zapewnienie właściwych ochron osobistych w **2** zakładach dla **2**

- pracowników (buty i spodnie ochronne odpowiedniej klasy ochronności),
- opracowanie w **3** zakładach wykazu prac niebezpiecznych i określenie zasad ich wykonywania,,
- zapoznanie **9** pracowników z oceną ryzyka zawodowego,
- zapewnienie na powierzchni roboczej apteczki pierwszej pomocy odpowiednio wyposażonej,
- wyznaczenie i przeszkolenie pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy w **5** zakładach,
- podjęcie działań w zakresie poddania pracowników szczepieniom ochronnym KZW oraz badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy w **10** zakładach.

5. Przestrzeganie przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z narażeniem pracowników na hałas.

W 2020r. przeprowadzone zostało szczegółowe rozpoznanie zatrudniania pracowników w dwóch zakładach notujących przekroczenia normatywów higienicznych hałasu emitowanego w procesach ręcznej i mechanicznej obróbki metali na zimno. Zakłady te z branży produkcji metalowych wyrobów gotowych zatrudniały łącznie **53** osoby, w tym **28** – narażonych na hałas w przekroczeniu progu działania **80dB**, z czego **16** osób zagrożonych emisją powyżej normy **85dB**. Prace te realizowali sami mężczyźni (a więc z zachowaniem ochrony grup szczególnie wrażliwych, jak kobiety w ciąży czy młodociani). W skontrolowanych zakładach nie notowano w poprzednich latach chorób zawodowych związanych z hałasem. Pomiary natężenia hałasu przeprowadzane były przez uprawnione do tego laboratoria – posiadające akredytację PCA. W jednej z tych firm przyjęto niższe czasy ekspozycji na ten czynnik szkodliwy niż w zakładowych obliczeniach wydatku energetycznego metodą Lehmana, co należało wiązać z odchyleniem obliczonej wartości końcowej od faktycznie występujących narażeń. Zalecono weryfikację

fotografii dnia pracy z jej wykorzystaniem przy kolejnych pomiarach emisji hałasu. Częstotliwość powtarzania pomiarów w jednym przypadku odbiegała od wymagań przepisów w tym zakresie, z czym wiązały się także niepełne zapisy w prowadzonym rejestrze takich badań. Pracodawcy sami przed kontrolą udokumentowali ocenę ryzyka zawodowego dla stanowisk związanych z ponadnormatywną emisją tego czynnika szkodliwego, opracowali programy działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na hałas oraz sporządzali okresowe analizy stanu bhp. Do ocen ryzyka inspektorzy pracy wnieśli głównie uwagi dotyczące braku ich aktualizacji po przeprowadzonych pomiarach i nieokreślonego bliżej doboru ochron słuchu (bez oparcia o wskazania normy PN-EN 458). W programach dotyczących ograniczenia narażeń na hałas ujęte zostały tylko ogólne kierunki przedsięwzięć przewidywanych do podejmowania – bez ich uszczegółowienia i bez wskazania okresów ich wykonania. W analizach stanu bhp brakowało oceny rozliczającej realizację tych programów i uzyskanych efektów. Skontrolowani pracodawcy wcześniej wyznaczyli i oznakowali strefy zagrożeń ponadnormatywnym hałasem, przydzielili pracownikom ochrony słuchu, obudowali nieznaczną część stanowisk przegrodami dźwiękoizolacyjnymi. Wyznaczenie takich stref, ich oznakowanie i zapewnienie ochron słuchu – są najczęściej realizowanymi przedsięwzięciami w zakładach pracy. Wdrożony w skontrolowanych zakładach system szkoleń bhp (kształtujący postawy pracownicze) oraz profilaktyczna opieka medyczna osób pracujących w narażeniu na hałas wiązały się z lukami w specyfikacji materiału nauczania (zbyt ogólnego, bez oparcia o wymagania bhp w prowadzonych procesach technologicznych) oraz niewłaściwym informowaniem lekarzy medycyny pracy o warunkach pracy opartych na niezwerifikowanych dokumentach ocen ryzyka zawodowego. W ramach kontroli ww. przedsiębiorców inspektorzy wydali ogółem 19 decyzji, w tym 8 związanych z narażeniem na

hałas oraz 9 wniosków w wystąpieniach, w tym 7 – dotyczących hałasu. Wszystkie wydane środki prawne zostały zrealizowane, a wśród wykonanych przedsięwzięć odnotowano m.in.: weryfikację programów działań organizacyjno-technicznych ograniczenia narażeń na hałas, przeprowadzenie dodatkowych pomiarów określających niezidentyfikowane dotychczas obszary narażeń, uzupełnienie zapisów w rejestrach badań tego czynnika, korektę dokumentacji ocen ryzyka zawodowego, wprowadzenie do rocznych analiz stanu bhp rozliczenia zrealizowanych działań, ujmowanie w skierowaniach pracowników na profilaktyczne badania lekarskie informacji o narażeniu m.in. na hałas w ślad za ocenami ryzyka zawodowego i aktualnymi pomiarami.

Poza wymienionymi wyżej kontrolami w 2020r. ocena narażenia na hałas była m.in. przedmiotem innych kontroli tematycznie związanych z innymi zadaniami programowymi PIP. Wydane w tych przypadkach decyzje związane z hałasem dotyczyły głównie: przeprowadzenia pomiarów natężenia hałasu z uwagi na upływ terminów ich ponowienia lub brak rozpoznania narażeń (37 przypadków), weryfikacji bądź opracowania ocen ryzyka zawodowego z uwzględnieniem narażeń na hałas (14 przypadków), opracowania programu działań organizacyjno - technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na ponadnormatywny hałas (6 przypadków). Na koniec 2020r. pracodawcy wykonali 76,8% z tych decyzji – realizacja pozostałych przeszła na rok 2021 lub też wiązała się z brakiem odpowiedzi, co należy wiązać z utrudnieniami funkcjonowania zakładów w okresie epidemii COVID-19.

W 8 zakładach (z zatrudnieniem pow. 9 osób) objętych w 2020r. kontrolą sporządzania druków ZUS P IWA o warunkach pracy różnicujących wysokość obowiązkowej składki ubezpieczenia wypadkowego – stwierdzono błędne dane o osobach pracujących w przekroczeniu NDN hałasu. Wadliwe zapisy zostały sprostowane przez pracodawców podczas kontroli z korektą informacji do ZUS.

W jednym przypadku w ramach nadzoru rynku stwierdzono wprowadzenie do obrotu wiertarki kolumnowej wyprodukowanej w Chinach z instrukcją użytkowania, która nie zawierała m.in. informacji o emisji hałasu w myśl wymagań dyrektywy maszynowej 2006/42/WE. Firma wprowadzająca tę wiertarkę na rynek polski usunęła nieprawidłowość po otrzymaniu zastrzeżeń pokontrolnych inspektora pracy.

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 2020r. inspektorzy pracy OIP-Kielce przeprowadzili ocenę 31 różnego rodzaju wyrobów w ramach kontroli 16 przedsiębiorców oraz 3 kontroli przeprowadzonych na granicy celnej. Wyroby te obejmowały 6 sztuk środków ochrony przed upadkiem z wysokości (ŚOI) oraz 25 egzemplarzy maszyn i urządzeń elektrycznych. Dla organów celnych wydano 16 negatywnych opinii. Do 8-u wyrobów nie wniesiono uwag (2-ch maszyn i 6-u ŚOI). W grupie 31 wyrobów poddanych ocenie – 16 sprowadzonych było spoza UE (wszystkie negatywnie ocenione).

Kontrole środków ochrony indywidualnej (ŚOI) nie wykazały nieprawidłowości. Kontrole wg dyrektywy maszynowej ujawniły nieprawidłowości w 21 wyrobach (na 23 kontrolowane). Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem 18 maszyn,
- brakiem lub nieprawidłowym oznakowaniem CE 2 urządzeń elektrycznych,
- brakiem deklaracji zgodności 4 maszyn,
- lukami czy błędami w instrukcjach użytkowania w przypadku 8 maszyn, a dodatkowo w 5 przypadkach – dysponowanie dokumentem z

obcojęzycznym tekstem (bez tłumaczenia) oraz w 3 przypadkach – niedoręczenie wymaganej instrukcji.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki czy błędy w instrukcjach użytkowania były przyczyną niepełnej, czy też niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego o warunkach stosowania danego wyrobu, co przekładało się na użytkowanie wyrobów w sposób odbiegający od ich faktycznego przeznaczenia. W 16 przypadkach strony wprowadzające maszyny na rynek polski popełniły błędy w deklaracjach zgodności. Z 31 wyrobów poddanych kontroli w 2020r. – 8 zostało pozytywnie ocenionych, 16 wiązało się z negatywnymi opiniami dla organów celnych.

W 5 przypadkach ujawnione nieprawidłowości zostały przekazane producentom, ich przedstawicielom czy dystrybutorom lub importerom z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych. Te 5 przypadków wiązało się z usunięciem uchybień, bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 4 maszyn i 1 urządzenia elektrycznego.

W przypadku 4 maszyn (obrabiarek do metali) i urządzenia elektrycznego zmiany zostały dokonane w zakresie: uzupełnienia oznakowania, uzupełnienia i weryfikacji instrukcji użytkowania oraz uzupełnienia i poprawy deklaracji zgodności.

Zmiany i uzupełnienia przy maszynach dotyczyły m.in.:

- uzupełnienia oznakowania maszyn (w tym sporządzenia nowych tabliczek znamionowych), naniesienia, uzupełnienia lub odnowienia piktogramów,
- weryfikacji instrukcji użytkowania 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. Prace związane z budową i remontem dróg.

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 10 kontroli w 10 przedsiębiorstwach na terenie 7 budów. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 48 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.:

- dopuszczania pracujących do pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej (wydano 10 decyzji, które dotyczyły 23 pracujących),
- nieprawidłowego wyznaczenia lub braku wyznaczenia i oznakowania stref niebezpiecznych na terenach budów (wydano 8 decyzji, które dotyczyły 41 pracujących),
- nieprawidłowości dotyczących eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 24 pracujących),

- dopuszczania pracowników do pracy pomimo braku przeprowadzonego instruktażu stanowiskowego w dziedzinie bhp (wydano 6 decyzji, które dotyczyły 14 pracujących),
- nieprawidłowego stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych (wydano 5 decyzji, które dotyczyły 12 osób),
- nieprawidłowości dotyczących odpowiedniego wyznaczenia i oznakowania terenu budowy (wydano 4 decyzje, które dotyczyły 39 osób),
- przepisów dotyczących dokonania oceny ryzyka zawodowego lub zapoznania z nimi pracujących (wydano 4 decyzje, które dotyczyły 26 osób),
- dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych zaświadczeń z profilaktycznych wstępnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanych stanowisku pracy (wydano 4 decyzje, które dotyczyły 4 pracujących),
- niezapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych (wydano 3 decyzje, które dotyczyły 6 pracujących),
- niesporządzenia instrukcji bezpiecznego wykonywania robót budowlanych lub niezaznajomienia pracujących z ww. instrukcją (wydano 3 decyzje, które dotyczyły 5 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 budów oraz brak znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali 62 decyzje, które dotyczyły 186 pracowników. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników wydano: 2 decyzje dotyczące skierowania do innych prac zatrudnionych

prac, które dotyczyły 8 pracujących. Wydano 5 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń.

Z łącznej liczby 62 decyzji uzyskano informacje o wykonaniu 60 decyzji, co stanowi 96,8% ogółu.

Do pracodawców skierowano także 2 wnioski pokontrolne zalecające usunięcie innych nieprawidłowości dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 1 wniosku z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 50% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych, pozwoliła na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla 8 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 15 zostało zakwalifikowanych, jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 2 osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 2000 zł. Wydano 2 środki wychowawcze - ostrzeżenia. Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 20 porad, w tym 18 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 2 porad prawnych.

8. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej

W roku 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 3 kontrole u pracodawców prowadzących działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. Wszystkie skontrolowane zakłady zatrudniały łącznie 29 osób. Prace w miejscu występowania atmosfery wybuchowej wykonywało 4 pracowników.

Dobierając podmioty do kontroli inspektorzy pracy uwzględniali przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie: Malowania proszkowego elementów metalowych,

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 66 decyzji, z czego zrealizowano 48 decyzji, w tym 20 decyzji wydanych w ramach tematu 248 (zrealizowano 16). Skierowano wystąpienia zawierające w sumie 17 wniosków, z czego 16 wniosków zostało zrealizowanych (z czego 2 wnioski dotyczące tematu 248). Wydano 1 decyzję skierowania pracownika do innych prac (brak środków ochrony indywidualnej spełniających wymagania określonych przepisami prawa).

W jednym zakładzie pracy skierowano do innych prac pracownika do czasu wyposażenia go w kombinezon o właściwościach antyelektrostatycznych oraz odpowiedniej ochrony dróg oddechowych. Wydano decyzję dotyczącą usunięcia z pomieszczenia malarni radia, które nie zostało wykonane w zabezpieczeniu przeciwybuchowym a znajdowało się tuż obok kabiny lakierniczej.

W kontrolowanych zakładach nie przeprowadzono dotychczas rekontroli, a tym samym nie można przedstawić efektów przeprowadzonych kontroli. Według przesyłanych przez pracodawców odpowiedzi wykonania nakazów, łącznie wykonano 48 decyzji (wydanych zostało 66), co daje 73% realizacji wydanych decyzji.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych pracodawcy min: dokonali oceny ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

W wyniku przeprowadzonych kontroli nie kierowano pism do innych organów nadzoru i kontroli.

Za popełnienie wykroczeń inspektor pracy ukarał mandatem karnym 1 osobę w kwocie 1400zł.

Podjęte działania prawne spowodowały, że osoby świadczące pracę w różnym zakresie uzyskały poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy między innymi poprzez:

- dokonanie oceny ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej
- dostarczenie pracownikowi odzieży w wykonaniu antyelektrostatycznym oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej,
- oznakowanie odpowiednim znakiem "Ex" wejście do pomieszczenia, w którym występują atmosfery wybuchowe,
- dokonanie podziału przestrzeni zagrożonych wybuchem na strefy, klasyfikując je na podstawie prawdopodobieństwa i czasu występowania atmosfery wybuchowej
- opracowanie i udostępnienie pracownikom do stałego korzystania instrukcji bhp dotyczącej obsługi kabiny do lakierowania proszkowego.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że świadomość pracodawców dotycząca występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej jest jeszcze mała. Z rozmów przeprowadzonych w czasie kontroli z pracodawcami wynika, że czynnikiem decydującym o stosowaniu przez pracodawców przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest sytuacja na rynku. Pracodawcy głównie skupiają się na prowadzeniu działalności i zapewnieniu zbytu. I tutaj można zaobserwować prawidłowość: im lepsza pozycja na rynku, tym większa dbałość pracodawcy i samych pracowników o warunki w miejscu pracy.

Zdaniem pracodawców – uchwalający przepisy nie liczą się z rachunkiem ekonomicznym, wymagania nałożone nawet na małych przedsiębiorców są bardzo kosztowne (m.in. badania i pomiary środowiska pracy, stosowanie certyfikowanych ŚOI, wyposażanie pracowników w odzież i obuwie robocze, przeprowadzanie szkoleń z zakresu bhp i badań lekarskich pracowników, sporządzanie kosztownych dokumentów, które potrzebne są tylko organom kontrolnym, takie jak: ocena ryzyka zawodowego, ocena ryzyka wybuchowego, instrukcje różnego rodzaju). Dużą trudnością ponadto jest znalezienie i zatrudnienie osoby kompetentnej,

doradzającej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, znającej zagadnienia występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

9. Kontrole placówek handlowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2020r., w ramach realizowanego tematu, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono kontrole w 7 placówkach handlowych, przy czym 2 kontrole dotyczyły placówek wielkopowierzchniowych, 5 kontroli przeprowadzono w innych placówkach handlowych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyły 102 osoby, z czego w ramach stosunku pracy 101 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych 1 osoba.

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.

placówki wielkopowierzchniowe

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

- czas pracy
 - niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników polegające m.in. na niewskazywaniu godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy lub

- prowadzenia w listach obecności, w niepełnym wymaganym zakresie,
 - niezapewnianie pracownikom co najmniej 11-o godzinnego nieprzerwanego odpoczynku dobowego,
 - niezapewnianie wszystkim pracownikom przeciętnie 5-o dniowego tygodnia pracy,
 - urlopy wypoczynkowe
 - nieudzielanie pracownikom urlopów w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
 - nieuwzględnianie w planach urlopowych co najmniej jednej części urlopu trwającej nie mniej niż 14 dni,
 - planowanie w rocznych planach urlopowych 4 dni urlopu na żądanie każdemu pracownikowi,
 - nieudzielanie pracownikom urlopu wypoczynkowego w roku, w którym nabyli do niego prawo,
 - wynagrodzenia i inne świadczenia wynikające ze stosunku pracy
 - nienaliczenie i niewypłacenie wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy,
 - nienaliczenie i niewypłacenie 50% dodatku w związku z pracą w tej samej dobie pracowniczej,
 - prowadzenie dokumentacji pracowniczej
 - niepoinformowanie pracownicy o zmianie warunków zatrudnienia,
 - niewskazanie w świadectwach ilości godzin wykorzystanego urlopu,
 - niezyskiwanie oświadczeń pracowników będących rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub o braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich,
- W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy w placówkach handlowych

wielkopowierzchniowych inspektorzy skierowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające 13 wniosków oraz 1 polecenie, zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. Nie skierowano również wniosku do sądu. Wobec jednego pracodawcy zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. W przypadku drugiego podmiotu osoba odpowiedzialna za organizację pracy i funkcjonowanie sklepu została ukarana mandatem. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców ustalono, że wszystkie zalecenia pokontrolne zostały zrealizowane, w tym wdrożono do realizacji wnioski o charakterze profilaktycznym.

inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

- prowadzenie dokumentacji pracowniczej
 - niewłaściwie prowadzenie akt osobowych pracowników związane z podziałem na części i zamieszczaniem dokumentów we właściwych częściach,
 - niepoinformowanie pracowników o zmianie warunków zatrudnienia,
 - nie uzyskano pisemnych oświadczeń pracowników będących rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich,
 - nieustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy dopuszczalnej liczby godzin ponad ustalony w umowie wymiar, za które przysługuje wynagrodzenie,
 - nieustalenie w umowie o pracę pracownicy faktycznego miejsca świadczenia pracy,
 - zawarcie umowy na okres próbny trwający dłużej niż 3 miesiące,
- świadectwa pracy

- nie wskazano w treści świadectwa pracy ilości dni i godzin wykorzystanego urlopu wypoczynkowego,
- nie wskazano właściwego sądu pracy, do którego pracownik może zwrócić się w związku ze sprostowaniem świadectwa pracy,
- 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 i nie informowano pracowników o obowiązujących rozkładach,
 - nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników, tj. zgodnie z obowiązującymi przepisami, np. nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - udzielanie pracownikom nieprawidłowej informacji o obowiązującej dobowej normie czasu pracy,
 - niezachowanie przeciętnie 5-o dniowego tygodnia pracy.
- urlopy wypoczynkowe
 - nieudzielanie pracownikom urlopów w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
 - nieuwzględnianie w planach urlopowych co najmniej jednej części urlopu trwającej nie mniej niż 14 dni,
 - planowanie w rocznych planach urlopowych 4 dni urlopu na żądanie każdemu pracownikowi.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 4 wystąpienia zawierające 22 wnioski oraz 1 polecenie, zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych. Nie skierowano do pracodawców decyzji

płatowych. Nie skierowano również wniosku do sądu. W przypadku jednego podmiotu osoba odpowiedzialna za organizację pracy i funkcjonowanie sklepu została ukarana mandatem. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od 3 pracodawców ustalono, że 20 wniosków zostało zrealizowane, w tym wnioski profilaktyczne wdrożono do realizacji w przyszłości. Nie uzyskano informacji od jednego pracodawcy o realizacji 2 wniosków - sposób ich realizacji zostanie zweryfikowany podczas kontroli sprawdzającej realizację wydanych w czasie kontroli środków prawnych.

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

placówki wielkopowierzchniowe

- nie dokonano oceny ryzyka na stanowiskach pracy,
- nie ustalono zasad prania odzieży roboczej,
- nieład i niewłaściwy stan techniczny urządzeń w pomieszczeniach higienicznosanitarnych, np. uszkodzona bateria w jadalni,
- brak miejsc siedzących w szatni,
- nieznakowana krawędź rampy załadowczo-rozładunkowej,
- nie udostępniono pracownikom do stałego stosowania instrukcji bezpiecznej pracy z użyciem 7 maszyn i urządzeń użytkowanych przez pracowników,
- nie udostępniono pracownikom do stałego stosowanie instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych,
- nie wyznaczono dróg transportowych,
- towar magazynowano w ciągach komunikacyjnych, w tym zastawiając drogę ewakuacyjną, w niestabilnych stosach oraz w sposób uniemożliwiający dostęp do regałów magazynowych,
- towar magazynowano na uszkodzonym regale magazynowym,
- nie zapewniono instrukcji magazynowania,

- nie wywieszono czytelnej informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych,
- brak kluczy do wyjść ewakuacyjnych,
- brak spisu i instrukcji bezpiecznego postępowania w związku ze stosowaniem substancji lub mieszanin chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- niezabezpieczone w sposób zapewniający ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda elektryczne w pomieszczeniu jadalni przeznaczonej dla pracowników,
- brak instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych placówek wielkopowierzchniowych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 36 decyzji, z czego 27 stanowiły decyzje ustne, a 9 decyzje pisemne oraz 1 wniosek. Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz skierowania pracowników do innych prac. Nie skierowano wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp.

Na 36 wydanych decyzji 27 zostało zrealizowanych w trakcie prowadzenia kontroli. Znaczącą liczbę stanowiły nieprawidłowości, które wystąpiły w związku z magazynowaniem i składowaniem towarów oraz stanem pomieszczeń higienicznosanitarnych i zostały wyeliminowane w czasie trwania kontroli. Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że wszystkie pozostałe 9 decyzji (decyzje pisemne) również zostały wykonane. Stanowi to 100% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie. Wdrożono również do realizacji 1 wniosek.

inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

- nieprzestrzeganie terminów poddawania pracowników szkoleniom okresowym w dziedzinie bhp oraz brak szkoleń okresowych pojedynczych pracowników, których termin upływał przed wprowadzeniem stanu epidemii,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy z badań okresowych,
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, uwzględniającej wszystkie zagrożenia występujące na stanowiskach pracy,
- nieprawidłowości dotyczące pomieszczeń higienicznosanitarnych - brak wystarczającej liczby szafek do przechowywania odzieży i obuwia pracowników, brak miejsc siedzących w szatni, uszkodzona bateria przy zlewozmywaku w jadalni, zły stan techniczny pomieszczenia ustępu, brak ładu i porządku,
- nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy,
- brak oznakowania miejsc niebezpiecznych - progów, schodów, innych miejsc grożących potknięciem,
- składowanie towaru w ciągach komunikacyjnych,
- niewyznaczenie i nieoznakowanie dróg ewakuacyjnych,
- niedostępnie pracownikom instrukcji bhp związanych z obsługą stosowanych maszyn i urządzeń,
- brak spisu stosowanych substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- brak kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- nie opracowano i nie udostępniono pracownikom instrukcji bezpiecznego

- wykonywania prac z użyciem substancji i mieszanin chemicznych,
- brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów,
- nieprawidłowe składowanie towarów – składowanie w sposób uniemożliwiający dostęp do regałów, składowanie towaru w pomieszczeniu socjalnym,
- niezabezpieczone w sposób zapewniający ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda i przewody elektryczne,
- apteczka pierwszej pomocy wyposażona w przeterminowane środki do udzielania pierwszej pomocy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych innych placówek handlowych (o mniejszej powierzchni) inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 32 decyzje, z czego 19 stanowiły decyzje ustne, 13 pisemne oraz 6 wniosków.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub skierowania pracowników do innych prac. Nie skierowano wniosku do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp.

Na 32 wydanych decyzji 19 zostało zrealizowanych w trakcie prowadzenia kontroli (decyzje ustne). Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano 5 decyzji, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 28 decyzji zrealizowanych, tj. 87,5% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie. Skierowane do pracodawców wnioski wdrożono do realizacji. W przypadku jednego podmiotu nie uzyskano jeszcze pełnej informacji o realizacji wszystkich zaleceń pokontrolnych.

Podsumowując, w wyniku kontroli placówek handlowych inspektorzy pracy wydali 68 decyzji, 42 wnioski i 2 polecenia. Zrealizowano 54 decyzje, co stanowi blisko 80% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie wydanych decyzji. Wdrożono do realizacji 38

wniosków, co oznacza blisko 91% realizacji. Wykonano również wszystkie polecenia wydane przez inspektorów pracy. Zalecenia wydane w związku z nieprawidłowościami występującymi w placówkach wielkopowierzchniowych zostały wykonane w 100%-ach.

Pracodawcy szybko reagowali na uwagi inspektorów pracy i natychmiast podejmowali działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości. Ponad 70% nieprawidłowości wyeliminowano do czasu zakończenia kontroli, większość pozostałych usunięto w wyznaczonych terminach, o czym pracodawcy poinformowali pisemnie 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, udzielili 42 porady z zakresu prawnej ochrony pracy oraz 22 porady dotyczące przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto pracodawcy zostali poinformowani o możliwości skorzystania z porad prawnych w siedzibie OIP w Kielcach oraz wydawnictw PIP dotyczących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy.

Pracodawcy podjęli wiele działań w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, w tym w trudnym czasie, jakim jest stan epidemii, co potwierdza, że pracodawcy mają świadomość zagrożeń wynikających z warunków i środowiska pracy. Podejmowane przez pracodawców działania zmierzają do wyeliminowania zagrożeń, a tam, gdzie nie jest to możliwe, do ich zminimalizowania. Pracodawcy wypełniający rzetelnie swoje obowiązki, przy wsparciu służby bhp, znacząco mogą 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 kontrolowanych podmiotach uległ poprawie.

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie **24** kontrole w **22** podmiotach gospodarczych, w tym **7** kontroli sprawdzających.

W kontrolowanych podmiotach prace świadczyło łącznie **169 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.:

- niewłaściwą eksploatację rusztowań roboczych;
- brak zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych przy rusztowaniach roboczych, z poziomów których wykonywane były prace na wysokości;
- brak lub niewłaściwe zabezpieczenie stanowisk pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości (brak stosowania środków ochrony zbiorowej);
- brak wyposażenia i stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy – hełmów ochronnych;
- brak niezbędnego zabezpieczenia i oznakowania strefy niebezpiecznej (miejsc niebezpiecznych) na placu budowy;
- brak środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości;
- brak środków ochrony indywidualnej oczu;
- niewłaściwa eksploatacja zbocza krążkowego;
- niewłaściwa eksploatacja elektronarzędzi (uszkodzone przewody zasilające);

- brak zabezpieczenia krawędzi ścian wykopu przed możliwością odspajania się gruntu;
- brak uprawnień kwalifikacyjnych do montażu i demontażu rusztowań;
- brak zapewnienia balustrad ochronnych chroniących przed upadkiem z wysokości;
- brak zabezpieczenia otworów technologicznych przed możliwością wpadnięcia i upadku z wysokości.

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były: tolerowanie ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami odstępstw od przepisów i zasad bhp; niewłaściwa organizacja pracy; lekceważenie i bagatelizowanie zagrożeń przez pracujących 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 **59** decyzji, które dotyczyły **161** pracowników. Wśród ww. decyzji znalazły się decyzje wydane w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników: **22** decyzji nakazujących wstrzymanie prac (które dotyczyły **51** pracowników), **10** decyzji skierowania do innych prac (które dotyczyły **28** pracowników), **15** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (które dotyczyły **52** pracowników), **9** decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego (które dotyczyły **22**

pracowników) oraz 2 decyzję zakazującą wykonywania pracy (które dotyczyły 3 osób). Spośród ogółu wydanych decyzji **zrealizowano 44** decyzje (74%), które dotyczyły **106** pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości **50** zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi **22** osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości **30 700** zł, w 2 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Po przeprowadzonych kontrolach inspektorzy pracy OIP Kielce, w dwóch przypadkach zastosowali „recydywę” w postępowaniu wykroczeniowym oraz w jednym przypadku inspektor pracy wystosował wniosek o podwyższenie podmiotowi składek na ubezpieczenie wypadkowe.

Realizacja wyżej wymienionych środków prawnych pozwoliła na **likwidację** bezpośrednich zagrożeń życia i zdrowia dla **89** pracowników.

11. Pierwsza kontrola.

W 2020r. podjęto decyzję, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole o charakterze instruktażowo-doradczym. Zgodnie z wytycznymi kontrole te miały polegać 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, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- 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 sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

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

Z uwagi na wprowadzenie na terenie RP stanu epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się SARS-CoV-2 na obszarze działania OIP w Kielcach w 2020r. przeprowadzono **1** kontrolę. Inspektor pracy wydał łącznie **10** decyzji. Decyzje dotyczyły przede wszystkim nieprawidłowości związanych z organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto skierowano do pracodawcy 2 środki prawne dotyczące legalności zatrudnienia.

W kontrolowanym podmiocie udzielono łącznie **25** porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru kontroli nie stosowano sankcji karnych wobec podmiotu.

Ilość stwierdzonych nieprawidłowości w kontrolowanym po raz pierwszy zakładzie 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 **66** kontroli w 64 zakładach, w których

świadczyło pracę 5693 osoby, w tym 4689 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 1004 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły **2100** 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: stosunek pracy, przygotowanie pracowników do pracy, czas pracy, wynagrodzenie za pracę, urlopy pracownicze, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, wentylacja, oświetlenie, maszyny i urządzenia.

Nieprawidłowości stwierdzono w 42 zakładach objętych kontrolami tj. 63,63% i dotyczyły zasadniczo:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 19 zakładów (29,69%),
- stanowisk pracy – 14 zakładów (21,88%),
- pomieszczeń higieniczno - sanitarnych – 14 zakładów (21,88%),
- oświetlenia pomieszczeń pracy (światłem dziennym i elektrycznym) – 10 zakładów (15,63%),
- szkoleń w zakresie bhp – 6 zakładów (9,38%).
- barier architektonicznych – 5 zakładów (7,81%),
- wynagrodzeń – 4 zakłady (6,25%),
- urlopów wypoczynkowych – 3 zakładów (4,69%),
- pracy w godzinach nadliczbowych – 3 zakładów (4,69%),
- budynków i pomieszczeń – 3 zakładów (4,69%),
- wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy, a także instalacji wychwytyjącej i odprowadzającej pary, gazy i pyły z miejsca ich powstawania – 2 zakładów (3,13%),

- badań lekarskich – 2 zakładów (3,13%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 2 zakładów (3,13%).

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 37,84% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze handlu hurtowym i detalicznym 15%, przetwórstwa przemysłowego 13% oraz w zakwaterowaniu i gastronomii 13%.

W porównaniu do roku 2019 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 37 działających w 2019r. do 34 zakładów działających w 2020r.

W 2020r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej.

W 2020r. przeprowadzono kontrole w 2 zakładach ubiegających się o przyznanie im statusu zakładu aktywności zawodowej. Decyzjami Wojewody Świętokrzyskiego otrzymali statusy zakładu aktywności zawodowej 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 2020r. zarządzenia nakazowe, wnioski w wystąpieniach oraz polecenia nakazujące usunięcie nieprawidłowości kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim usługami administrowania. Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy powodowane były głównie brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń, oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali:

- **198** decyzji nakazowych dotyczących stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- **58** wnioski pokontrolne,
- **29** polecenia usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec trzech pracodawców odpowiedzialnego za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 3400zł. Wobec dwóch innych pracodawców zastosowano środki wychowawcze - ostrzeżenia.

Łącznie w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne w wyniku realizacji zarządzeń nakazowych inspektorów, wniosków w wystąpieniach oraz poleceń, poprawiono warunki pracy dla ok. **800** pracowników niepełnosprawnych.

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

W powyższym zakresie skontrolowano 2 podmioty lecznicze, tj. 1 pracodawcę będącego publicznym podmiotem leczniczym – ambulatoryjnym i 1 pracodawcę będącego niepublicznym podmiotem leczniczym – całodobowym, 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 publicznym podmiocie leczniczym – ambulatoryjnym wykazała nieprawidłowości w przedmiocie przestrzegania przepisów o czasie pracy, przepisów o wynagrodzeniach i o ZFŚS. Nieprawidłowości dotyczyły m.in. realizacji przepisów ustawy o wzrostach najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników oraz przyznawania świadczeń z Funduszu. Kontrolujący stwierdzili naruszenie obowiązujących przepisów również w zakresie bhp. Stwierdzono przypadki nie przestrzegania przepisów m.in. o prowadzeniu rejestrów wypadków przy pracy i o szkoleniach z zakresu bhp.

Kontrole w niepublicznym 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. W zakresie bhp, pracodawca nie przestrzegał przepisów m.in. o szkoleniach z zakresu bhp, dotyczących dokumentacji oceny ryzyka zawodowego oraz odzieży i obuwia roboczego.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- w publicznym ambulatoryjnym - wystąpienie zawierające 16 wniosków, polecenie zawierające 2 wnioski oraz 10 decyzji w nakazie, w tym 1 ustna,
- w niepublicznym całodobowym - 1 wystąpienie zawierające 26 wniosków oraz 1 polecenie zawierające 8 wniosków, 23 decyzji w nakazie w tym 17 ustnych.

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 2 środki wychowawcze – ostrzeżenia.

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

Podjęte działania spowodowały, że skontrolowani pracodawcy przestrzegają wobec zatrudnianych pracowników obowiązujących przepisów w zakresie prawnej ochrony pracy, bhp.

14. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej.

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach skontrolowano 3 zakłady gospodarki komunalnej, przy czym 2 kontrole dotyczyły oczyszczalni ścieków komunalnych, a jedna zakładu zajmującego się odbiorem odpadów komunalnych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 315 osób (w ramach stosunku pracy 312 pracowników).

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena warunków pracy zatrudnionych pracowników oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp. Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy: przygotowanie pracowników do pracy, ocena ryzyka zawodowego, działalność służby bhp,

czynniki niebezpieczne, szkodliwe, uciążliwe, pomieszczenia i stanowiska pracy, procesy pracy, zapewnienie i stosowanie właściwych środków ochrony indywidualnej, pomieszczenia higienicznosanitarne, a także inne zagadnienia, wynikające ze stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości z obszaru bhp. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

oczyszczalnie ścieków komunalnych

- braku trzeciego aparatu powietrznego (dla drugiej osoby asekurującej) oraz
- przewoźnego urządzenia do wydobywania uszkodowanego z miejsca zagrożonego,
- w pozycji głową do góry,
- braku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- braku aktualnych pomiarów czynników szkodliwych (drgań mechanicznych, hałasu i czynników chemicznych),
- braku dezynfekcji oraz opracowania i wdrożenia procedur w tym zakresie,
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi,
- powierzania prania i odkażania odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej pracownikom zatrudnionym przy pracach w kontakcie z czynnikami biologicznymi,
- braku wymaganych szczepień ochronnych,
- nieuwzględnienia w programach szkoleń zagrożeń związanych z: szkodliwymi czynnikami biologicznymi, czynnikami chemicznymi oraz obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego,
- braku wymaganych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp.

zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych

- brak właściwego wyposażenie pojazdów do transportu odpadów komunalnych,

- braku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- powierzania prania i odkażania odzieży roboczej oraz środków ochrony indywidualnej pracownikom zatrudnionym przy pracach w kontakcie z czynnikami biologicznymi,
- braku aktualnych pomiarów czynników szkodliwych (drgań mechanicznych i hałasu),
- braku odkażania pojazdów, narzędzi i innych urządzeń, w tym pojemników używanych do odbierania, magazynowania, transportu oraz załadunku i wyładunku odpadów, z użyciem produktów biobójczych,
- braku dezynfekcji oraz opracowania i wdrożenia procedur w tym zakresie,
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń szkodliwymi czynnikami chemicznymi,
- niewłaściwego wykonywania zadań przez służbę bhp,
- braku opracowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych oraz podstawowych wymagań przy ich wykonywaniu,
- niezapewnienia sprawnego urządzenia do zatrzymania awaryjnego przy 2 stanowiskach pracy obsługi linii sortowniczej.

Mimo spadku ilości wypadków przy pracy w badanym okresie (między rokiem 2017 i 2019), stan przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych zakładach gospodarki komunalnej był niewystarczający. W dalszym ciągu stwierdza się naruszenia, związane z narażeniem pracowników gospodarki komunalnej na działanie szkodliwych czynników biologicznych i chemicznych. Nadal świadomość pracodawców i podległych im służb w zakresie zagrożeń związanych z narażeniem pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych jest niewystarczająca. Potwierdza to stwierdzona praktyka prania odzieży roboczej przez pracowników oczyszczalni ścieków

i składowiska odpadów we własnym zakresie. Osoby odpowiedzialne za przestrzeganie przepisów bhp nie miały świadomości zagrożeń jakie niesie ze sobą taka praktyka. Podobnie brak określenia procedur i przeprowadzania wymaganej dezynfekcji pojazdów, narzędzi i innych urządzeń, w tym pojemników używanych do odbierania, magazynowania, transportu oraz załadunku i wyładunku odpadów, z użyciem produktów biobójczych potwierdza bagatelizowanie zagrożeń. Kontrolujący zakłady inspektor pracy stwierdził, iż sam fakt występowania czynników biologicznych w środowisku pracy jest powszechnie znany pracodawcy i kierownictwu, przy czym brak jest pełnej świadomości potencjalnych zagrożeń zdrowotnych jakie niosą ze sobą te czynniki. W związku z przedmiotowymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy wydali ogółem 60 decyzji oraz 12 wniosków. Zrealizowano 59 decyzji (98,3%) i 11 spośród 12 wniosków (91,6%). Wydano 2 środki wychowawcze w postaci ostrzeżeń. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach, co dotyczyło łącznie 304 pracowników.

15. Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w zakładach gastronomicznych.

W ramach realizacji tematu "Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia w zakładach gastronomicznych" zawartego w harmonogramie zadań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2020, na terenie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono 9 kontroli.

Zakresem kontroli objęto przestrzeganie przepisów prawa pracy, bezpieczeństwa

i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia.

W kontrolowanych zakładach pracujących ogółem było 105 osób z czego, w ramach stosunku pracy zatrudnionych było ogółem 64 pracowników, w tym 44 kobiety (68 % ogółu zatrudnionych).

Do najczęściej stwierdzonych nieprawidłowości w ramach przeprowadzonych kontroli w zakładach gastronomicznych należy zaliczyć:

prawna ochrona pracy:

- brak przekazania pracownikom na piśmie pełnych informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- niewłaściwe prowadzenie akt osobowych pracowników,
- zawieraniu umów o pracę na czas określony na okres przekraczający 33 miesiące,
- zawieraniu umów o pracę na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące,
- nie ustaleniu w umowie o pracę zawartej z pracownicą zatrudnioną w niepełnym wymiarze czasu pracy, dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia do dodatku do wynagrodzenia o którym mowa w art. 1511 § 1 kp.
- zawieraniu z pracownikami powyżej 3 umów na czas określony,
- zawieraniu umów zlecenia w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- nieprawidłowości w treści świadectw pracy,
- brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- brak obwieszczenia o systemie czasu pracy, rozkładzie czasu pracy, okresie rozliczeniowym,
- brak przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy,
- brak zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- brak zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy,
- niewypłaceniu pracownikom wynagrodzenia za przepracowane godziny ponad obowiązujący ich wymiar czasu pracy,
- nieterminowym wypłacaniu wynagrodzenia,
- nie wypłaceniu pracownikom wynagrodzenia za godziny nadliczbowe,
- nie wypłaceniu byłym pracownikom ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w roku, w którym pracownicy nabyli do niego prawo,
- nieudzielanie urlopów wypoczynkowych w taki sposób aby jedna część obejmowała 14 dni.

bezpieczeństwo i higiena pracy:

- dopuszczeniu pracowników do pracy bez szkolenia wstępnego ogólnego,
- dopuszczeniu pracowników do pracy bez instruktażu stanowiskowego ,
- dopuszczeniu pracowników do pracy bez aktualnych szkoleń okresowych,
- poddaniu pracowników pierwszemu szkoleniu okresowemu w zakresie bhp po upływie 12 miesięcy od zatrudnienia,
- braku badań lekarskich wstępnych stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- braku badań lekarskich okresowych stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku ,
- dopuszczaniu do pracy pracowników bez aktualnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku,
- brak lub niewłaściwe opracowanie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego,
- brak ustalenia rodzajów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- nie prowadzenie indywidualnych kart ewidencyjnych środków ochrony

- indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- braku odpowiedniej ilości miejsc siedzących w szatni,
 - braku odpowiedniego wyposażenia pomieszczeń higieniczno-sanitarnych,
 - brak zapewnienia wykonywania zadań służby bhp,

w zakresie legalności zatrudnienia:

- nieterminowo opłacane składki na Fundusz Pracy,
- nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego (ZUS).

W wyniku przeprowadzonych kontroli w ramach realizowanego tematu inspektorzy pracy skierowali do pracodawców:

- 33 decyzje w tym:
 - 11 decyzji z rygorem natychmiastowej wykonalności,
 - 22 decyzje z terminem wykonania.

Od pracodawców wpłynęły informacje o zrealizowaniu 32 wydanych decyzji co stanowi 96%.

Ponadto w czasie kontroli wydanych zostało 9 wystąpień zawierających 90 wniosków. Od pracodawców wpłynęły informacje o zrealizowaniu 90 wydanych wniosków, co stanowi 100%.

W wyniku kontroli inspektorzy pracy ujawnili 13 wykroczeń w związku z tym:

- został nałożony 1 mandat karny kredytowany na kwotę 1000,00 zł.
- zastosowano 3 środki oddziaływania wychowawczego.

Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują na potrzebę dalszego systematycznego działania inspektorów pracy polegającego głównie na wspieraniu kontroli działaniami polegającymi na upowszechnianiu wiedzy na temat obowiązujących przepisów prawa pracy. Równolegle prowadzone z kontrolami szkolenia i seminaria, powinny popularyzować wśród pracodawców i pracowników zagadnienia związane z przestrzeganiem przepisów prawa pracy.

16. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa.

W roku 2020 przeprowadzono ogółem 12 kontroli: – 6 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego – PKD: 10.13Z (zatrudniały ogółem 286 osób, w tym 280 pracowników); – 1 kontrolę w zakładzie zajmującym się przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa z drobiu – PKD: 10.12Z (zatrudniały ogółem 19 osób, w tym 17 pracowników); – 5 kontroli w zakładach zajmujących się przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu – PKD: 10.11Z (zatrudniały ogółem 146 osób, w tym 137 pracowników). W 12 skontrolowanych zakładach łącznie pracowało 434 pracowników w ramach zawartych umów o pracę i realizujących zadania w różny sposób związane z technologią obróbki mięsa. Zatrudniane osoby narażone były na czynniki szkodliwe, takie jak: – hałas o natężeniu nie przekraczającym NDN – 165 osób; – czynniki chemiczne (tlenek węgla) o stężeniu nieprzekraczającym NDS – 29 osób; – drgania mechaniczne o działaniu miejscowym i/lub ogólnym, pracujące w warunkach bez przekroczeń dopuszczalnych normatywów higienicznych – 12 osób; – pył o stężeniu nieprzekraczającym NDS – 1 osoba. Ponadto większość z zatrudnionych pracowników świadczyło pracę w warunkach narażenia na czynniki biologiczne. W skontrolowanych zakładach w latach 2017-2019 zaistniało łącznie 20 wypadków przy pracy, które zostały zakwalifikowane przez zespoły powypadkowe jako wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Wszystkie objęte kontrolami zakłady dysponowały w sumie 200 maszynami o różnym wieku i stanie technicznym. Ocenie inspektorów pracy poddanych zostało łącznie 80 maszyn, z czego przy 8 maszynach stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem

stosownych środków prawnych. Były one związane głównie z brakiem urządzeń ochronnych zabezpieczających przed dostępem bezpośrednim do strefy niebezpiecznej maszyny. Część maszyn nie miała okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego. Przy niektórych maszynach brakowało oznakowania elementów sterowniczych. W ramach 12 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 76 decyzji, z czego 43 było decyzjami ustnymi wykonanymi w czasie kontroli oraz skierowali do pracodawców 20 wniosków. Ponadto inspektorzy pracy wydali 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyny oraz 1 decyzję skierowania pracowników do innych prac. Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w obszarach: -- poprawna i kompleksowa ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac na stanowiskach pracy; – stan techniczny eksploatowanych maszyn do przetwórstwa mięsa (brak skutecznych urządzeń ochronnych zabezpieczających przed dostępem bezpośrednim do strefy niebezpiecznej maszyny oraz nieoznakowanie jej elementów sterowniczych); – tworzenie odpowiadających profilowi działalności zakładu informacji i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy; – terminowe, powtarzalne, z wymaganą częstotliwością badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w eksploatowanej instalacji elektrycznej; – szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W mniejszym stopniu miały miejsce uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy dotyczące profilaktycznych badań lekarskich czy też wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz ich stosowania w czasie wykonywanych prac. Ponadto w związku z odnotowaniem 10 wykroczeń - 2 osoby ukarano mandatami karnymi kredytowanymi, w łącznej kwocie wynoszącej 2100 zł. Nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu oraz nie stosowano środków wychowawczych. Większość, tj. 10 z 11 stwierdzonych wykroczeń wiązały się z naruszeniem przepisów bezpieczeństwa

i higieny pracy (art. 283 ustawy Kodeks pracy). W ramach realizowanych kontroli inspektorzy pracy udzielali pracodawcom 101 porad z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 47 porad z zakresu prawnej ochrony pracy i 5 porad z legalności zatrudnienia. Celem kontroli realizowanych w ramach tematu była weryfikacja przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa. W następstwie tych kontroli niewątpliwie nastąpiła poprawa bezpieczeństwa pracy w podmiotach kontrolowanych i zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów

17. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii.

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono **725** kontroli, którymi objęto 716 zakładów pracy. Łącznie w zakładach tych pracę świadczyło 31.249 osób (w ramach stosunku pracy 28.330 pracowników).

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie stosowania się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem Sars-Cov-2, w tym stosowania się do aktualnie obowiązujących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, zapewnienia realizacji obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia: organizacja stanowisk pracy, środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii; obsługa interesantów/osób trzecich; ocena ryzyka zawodowego/informowanie

pracowników o zagrożeniach i zasadach ochrony przed zagrożeniami; a także inne zagadnienia wynikające ze stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości z obszaru bhp. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych i chemicznych w środowisku pracy.

W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono, że największy procentowy udział nieprawidłowości dotyczył braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy. Ujawniono, że dla 23% kontrolowanych stanowisk pracy nie dopełniono takiej aktualizacji. Powyższe dotyczyło w pierwszej kolejności prac określonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 ze zmianami z 2008 r. Nr 48, poz. 288), a więc prac: w zakładach produkujących żywność, w rolnictwie, podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w jednostkach ochrony zdrowia, w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych, w zakładach gospodarki odpadami, przy oczyszczaniu ścieków oraz pracy wykonywanej w innych okolicznościach niż wyżej wymienione, podczas której jest potwierdzone narażenie na działanie czynników biologicznych. W ramach właśnie tych innych prac, w uzasadnionych okolicznościach kwalifikowano stanowiska pracy przy bezpośredniej obsłudze klientów i interesantów oraz inne stanowiska których charakter pracy wiązał się z częstym kontaktem pracowników z osobami trzecimi. W przypadku pozostałych stanowisk pracy inspektorzy pracy uznawali, że każda inna forma komunikacyjna dot. informacji o zagrożeniach związanych z czynnikiem biologicznym SARS-CoV-2 oraz zasadach

ochrony przed tymi narażeniami (opracowana procedura, zalecenia, wskazówki, dobre praktyki antykowidowe) jest spełnieniem ciążącego na pracodawcy obowiązku informacyjnego w tym zakresie. Brak określenia adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2 dla pozostałych stanowisk pracy stwierdzono dla 18% kontrolowanych stanowisk pracy.

W znacznie mniejszym zakresie uchybienia dotyczyły samej organizacji stanowisk pracy oraz zapewnienia wymaganych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii.

Uchybienia dot. organizacji stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy stwierdzono w 3,2% przypadków.

Jeszcze mniejszy odsetek nieprawidłowości dotyczył: niezapewnienia zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk (na bazie alkoholu), co ujawniono wobec 2,2% pracowników. Również wobec 2,2% pracowników stwierdzono niekorzystanie ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii.

Pracodawcy świadomi zagrożeń jakie niesie ze sobą zakażenie koronawirusem, w zdecydowanej większości wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.). Nieprawidłowości w ww. zakresie ujawniono jedynie wobec 1,2% pracowników.

Nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie wdrożeń rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez zatrudnionych/pracujących.

Inspektorzy pracy dokonując kontroli działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii (w aspekcie zagrożeń czynnikami biologicznymi), badali

również zagadnienia związane z czynnikami chemicznymi w środowisku pracy.

W ramach tych działań ujawniono szereg nieprawidłowości związanych z:

- brakiem kart charakterystyki preparatów do dezynfekcji rąk i powierzchni, informujących o stopniu szkodliwości dla zdrowia danego preparatu, a także o sposobach bezpiecznego stosowania i postępowania w sytuacjach awaryjnych,
- stosowaniem preparatów dezynfekcyjnych w opakowaniach zastępczych, nieoznakowanych w sposób umożliwiający identyfikację.

Pracodawcy odstępowali od sprawdzenia opracowanej i aktualizowanej oceny ryzyka zawodowego pod względem merytorycznym, a także nie inicjowali wymaganej działalności w przedmiotowym zakresie zakładając poprawność sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w sytuacji, gdy powierzali wykonanie tych prac uprawnionym służbom, w szczególności specjalistom służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dostrzegali oni oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników. Dokonane ustalenia wskazują również na brak wymaganej wiedzy służby bhp w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi, w tym konieczności zapewnienia kart charakterystyki dla stosowanych substancji i preparatów chemicznych zakwalifikowanych do niebezpiecznych.

W związku ujawnionymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy wydali ogółem **2.063** decyzje oraz **1.225** wniosków. Zrealizowano 1764 decyzji (85,5%) i 888 wniosków (72,5%). Skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu oraz nałożono 49 mandatów karnych na łączną kwotę 63.100 zł. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach, co dotyczyło łącznie **15.616** pracowników.

18. Inne kontrole realizowane w związku z ustanowieniem określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, mające na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2.

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach skontrolowano **127** zakładów pracy. Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 4102 osoby (w ramach stosunku pracy 3841 pracowników).

Celem przeprowadzonych kontroli była ocena przestrzegania warunków pracy zatrudnionych pracowników oraz ocena stanu przestrzegania przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem Sars-CoV-2, w tym stosowania się do aktualnie obowiązujących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii. Zakresem kontroli objęto również sprawdzenie zapewnienia realizacji obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych. Szczególną uwagę zwrócono na: środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii; ocenę ryzyka zawodowego/informowanie pracowników o zagrożeniach i zasadach ochrony przed zagrożeniami oraz problematykę zagrożeń ze strony czynników chemicznych.

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły:

- braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy,
- braku kart charakterystyki dla preparatów do dezynfekcji rąk i powierzchni.

W znacznie mniejszym zakresie uchybienia dotyczyły:

- niezapewnienia zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk (na bazie alkoholu) oraz

- odpowiednio dobranych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii,
- braku procedur/instrukcji dezynfekcji,
 - braku wymaganych środków ochrony indywidualnej (głównie odpowiednio dobranych rękawic ochronnych i okularów ochronnych) niezbędnych do bezpiecznego przygotowywania roztworów do dezynfekcji (przede wszystkim podczas rozcieńczania stężonych substancji),
 - stosowania preparatów dezynfekcyjnych w opakowaniach zastępczych, nieoznakowanych w sposób umożliwiający identyfikację.

Nie ujawniono przypadków nieprawidłowości w zakresie:

- korzystania przez pracowników z przydzielonych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii.
- organizacji stanowisk z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy,
- wdrożeń rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez zatrudnionych/pracujących.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że pracodawcy świadomi zagrożeń jakie niesie ze sobą zakażenie koronawirusem, co do zasady wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii (rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.). Nieprawidłowości w ww. zakresie ujawniono jedynie w 2 podmiotach (1,6% zakładów), w których pracownicy musieli zapewnić sobie ww. ochrony we własnym zakresie. Tłumaczyć to należy dobrze ugruntowaną wiedzą ogółu społeczeństwa na temat zagrożeń związanych z występowaniem patogenu i ich potencjalnych skutków. Świadomość konsekwencji niestosowania środków ochrony, zarówno ze strony pracodawców jak i pracowników skutkowałą brakiem naruszeń w tym zakresie, a zrozumienie zagrożeń wśród pracowników i samych pracodawców było powszechne.

Pracodawcy odstępowali od sprawdzenia opracowanej i aktualizowanej oceny ryzyka zawodowego pod względem merytorycznym, a także nie inicjowali wymaganej działalności w przedmiotowym zakresie. Nie dostrzegali oni oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników. Dokonane ustalenia wskazują również na brak wymaganej wiedzy służby bhp w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali ogółem **588** decyzji oraz **491** wniosków. Zrealizowano 481 decyzji (82%) i 327 wniosków (66,6%). Nałożono **33** mandaty karne na łączną kwotę **41600** zł oraz wydano **12** środków wychowawczych. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach.

19. Podsumowanie

W 2020 r. inspektorzy pracy OIP w Kielcach 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 52 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP w Kielcach w 2020r. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 60 osób, w tym 8 osób poniosło

śmierć, a 24 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała.

W roku 2020 w stosunku do roku 2019r. nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 11,11% (2019 – 9, 2018 – 8), natomiast w roku 2020 nastąpiło zwiększenie w stosunku do roku 2019 liczby zbadanych wypadków o 15,5% (2019 – 45, 2018 – 38), liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 9,09% (2019 – 22, 2018 – 24), liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem o 20% (2019 – 50, 2018 – 41).

Pod względem miejsca pracy, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: przetwórstwo przemysłowe 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 zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników i powyżej 250 osób – 18 poszkodowanych (30%). Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy pracy były: upadek z wysokości – na niższy poziom, ześlizgnięcie się, upadek, załamanie się czynnika materialnego – upadek czynnika z góry (uderzenie poszkodowanego przez spadający z góry czynnik materialny, utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym, poślizgnięcie, potknięcie się, upadek osoby na tym samym poziomie.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: obsługi maszyn: podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów, nadzorowania i innych czynności związanych z pracą oraz przemieszczaniem się maszyny, obecnością uzasadnioną organizacją pracy: przebywaniu w miejscu wykonywania prac osób upoważnionych, poruszania się: chodzenia, biegania.

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

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. 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 następujące nieprawidłowości: niewłaściwe stosowanie środków ochrony indywidualnej słuchu – wkładek przeciwhałasowych przez pracowników, zbyt wąskie przejście komunikacyjne w pomieszczeniu hali wypalarek – brak zapewnienia wymaganej przepisami minimalnej szerokości dla ruchu jednokierunkowego, brak zapewnienia właściwego natężenia oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach lakierni dużej I i II komora oraz śrutowni dużej

spełniającego wymagania obowiązujących norm, przypadek nieprzebrzegania 5-cio dniowego terminu zatwierdzania protokołu powypadkowego przez pracodawcę, nierzetelne sporządzanie przez służbę bhp, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bhp zawierających propozycję przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy, brak zapewnienia posiedzeń Komisji BHP co najmniej raz na kwartał.

W ocenie inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem: lekceważenia zagrożeń przez zatrudnionych pracowników, tolerowania odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby dozoru średniego, ograniczania środków finansowych na poprawę warunków pracy oraz na realizowanie przedsięwzięć w zakresie remontów, zmiany technologii na bardziej nowoczesną, podyktowane sytuacją ekonomiczną, nierzetelnego wykonywania zadań służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład, niewłaściwego podejścia osób zarządzających spółką do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

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 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 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.: niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja rusztowań; wykonywanie prac na wysokości bez odpowiednich zabezpieczeń; brak lub niestosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej; niewłaściwy stan techniczny i eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych; nieprawidłowości przy wykonywaniu robót ziemnych i w wykopach.

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

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

Dlatego też należy w dalszym ciągu kontynuować formę krótkich kontroli ukierunkowanych na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracujących - zależnie od

potrzeb powtarzanych u tego samego pracodawcy w celu uzyskania trwałej poprawy bhp.

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

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

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest wciąż niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych; brak właściwej kontroli i nadzoru ze strony Służby Leśnej oraz niskie (na granicy opłacalności) stawki za wykonanie poszczególnych prac leśnych.

Przeprowadzono również kontrole dotyczące działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii. W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono 725 kontroli, którymi objęto 716 zakładów pracy.

Łącznie w zakładach tych pracę świadczyło 31.249 osób (w ramach stosunku pracy 28.330 pracowników).

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie stosowania się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem Sars-Cov-2, w tym stosowania się do aktualnie obowiązujących ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, zapewnienia realizacji obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach ochronnych i zapobiegawczych.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia: organizacja stanowisk pracy, środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii; obsługa interesantów/osób trzecich; ocena ryzyka zawodowego/informowanie pracowników o zagrożeniach i zasadach ochrony przed zagrożeniami; a także inne zagadnienia wynikające ze stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości z obszaru bhp. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę zagrożeń biologicznych i chemicznych w środowisku pracy.

W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono, że największy procentowy udział nieprawidłowości dotyczył braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy czynnik biologiczny SARS-CoV-2, w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy. Ujawniono, że dla 23% kontrolowanych stanowisk pracy nie dopełniono takiej aktualizacji. Powyższe dotyczyło w pierwszej kolejności prac określonych w załączniku nr 2 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 81, poz. 716 ze zmianami z 2008 r. Nr 48, poz. 288), a więc prac: w zakładach produkujących żywność, w rolnictwie, podczas której dochodzi do kontaktu ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w jednostkach ochrony zdrowia, w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych,

w zakładach gospodarki odpadami, przy oczyszczaniu ścieków oraz pracy wykonywanej w innych okolicznościach niż wyżej wymienione, podczas której jest potwierdzone narażenie na działanie czynników biologicznych. W ramach właśnie tych innych prac, w uzasadnionych okolicznościach kwalifikowano stanowiska pracy przy bezpośredniej obsłudze klientów i interesantów oraz inne stanowiska których charakter pracy wiązał się z częstym kontaktem pracowników z osobami trzecimi. W przypadku pozostałych stanowisk pracy inspektorzy pracy uznawali, że każda inna forma komunikacyjna dot. informacji o zagrożeniach związanych z czynnikiem biologicznym SARS-CoV-2 oraz zasadach ochrony przed tymi narażeniami (opracowana procedura, zalecenia, wskazówki, dobre praktyki antykowidowe) jest spełnieniem ciążącego na pracodawcy obowiązku informacyjnego w tym zakresie. Brak określenia adekwatnych środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2 dla pozostałych stanowisk pracy stwierdzono dla 18% kontrolowanych stanowisk pracy.

W znacznie mniejszym zakresie uchybienia dotyczyły samej organizacji stanowisk pracy oraz zapewnienia wymaganych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii. Uchybienia dot. organizacji stanowisk pracy z uwzględnieniem wymaganej odległości min. 1,5 m między stanowiskami pracy stwierdzono w 3,2% przypadków.

Jeszcze mniejszy odsetek nieprawidłowości dotyczył: niezapewnienia zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk (na bazie alkoholu), co ujawniono wobec 2,2% pracowników.

Również wobec 2,2% pracowników stwierdzono niekorzystanie ze środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii. Pracodawcy świadomi zagrożeń jakie niesie ze sobą zakażenie koronawirusem, w zdecydowanej większości wyposażali pracowników w odpowiednio dobrane środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii

(rękawice, maseczki, maski z filtrem, gogle lub przyłbice, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.). Nieprawidłowości w ww. zakresie ujawniono jedynie wobec 1,2% pracowników.

Nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie wdrożeń rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez zatrudnionych/pracujących.

Inspektorzy pracy dokonując kontroli działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii (w aspekcie zagrożeń czynnikami biologicznymi), badali również zagadnienia związane z czynnikami chemicznymi w środowisku pracy.

W ramach tych działań ujawniono szereg nieprawidłowości związanych z:

- brakiem kart charakterystyki preparatów do dezynfekcji rąk i powierzchni, informujących o stopniu szkodliwości dla zdrowia danego preparatu, a także o sposobach bezpiecznego stosowania i postępowania w sytuacjach awaryjnych,
- stosowaniem preparatów dezynfekcyjnych w opakowaniach zastępczych, nieoznakowanych w sposób umożliwiający identyfikację.

Pracodawcy odstępowali od sprawdzenia opracowanej i aktualizowanej oceny ryzyka zawodowego pod względem merytorycznym, a także nie inicjowali wymaganej działalności w przedmiotowym zakresie zakładając poprawność sporządzania dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w sytuacji, gdy powierzali wykonanie tych prac uprawnionym służbom, w szczególności specjalistom służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Nie dostrzegali oni oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników. Dokonane ustalenia wskazują również na brak wymaganej wiedzy służby bhp w zakresie zagrożeń związanych z czynnikami chemicznymi, w tym konieczności zapewnienia kart charakterystyki dla stosowanych

substancji i preparatów chemicznych zakwalifikowanych do niebezpiecznych. W związku ujawnionymi nieprawidłowościami, inspektorzy pracy wydali ogółem 2.063 decyzje oraz 1.225 wniosków. Zrealizowano 1764 decyzji (85,5%) i 888 wniosków (72,5%). Skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu oraz nałożono 49 mandatów karnych na łączną kwotę 63.100 zł. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach, co dotyczyło łącznie 15.616 pracowników.

W 2020r. 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.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli nie stosowano sankcji karnych wobec podmiotu.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 2100 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: stosunek pracy przygotowanie pracowników do pracy, czas pracy, wynagrodzenie za pracę, urlopy pracownicze, stanowiska pracy, bariery architektoniczne, budynki i pomieszczenia pracy, eksploatacja instalacji i urządzeń elektrycznych, pomieszczenia higieniczno-sanitarne, maszyny i urządzenia.

Różnego rodzaju nieprawidłowości stwierdzono w 63,6 % 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 37,84% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy, do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze handlu hurtowym i detalicznym oraz przetwórstwa przemysłowego i w zakwaterowaniu i gastronomii.

W porównaniu do roku 2019 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa

świętokrzyskiego zmniejszyła się z 37 działających w 2019r. do 34 działających w 2020r. W 2020r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej. W 2020r. przeprowadzono kontrole w 2 zakładach ubiegających się o przyznanie im statusu zakładu aktywności zawodowej. Decyzjami Wojewody Świętokrzyskiego otrzymali statusy zakładu aktywności zawodowej 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.

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 2020 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 aktualizacji oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej wszystkie zagrożenia występujące na stanowiskach pracy, brak przeprowadzenia szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp pracowników, 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 instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy, niezabezpieczone w sposób zapewniający ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda i przewody elektryczne, brak wystarczającej liczby szafek do przechowywania odzieży i obuwia pracowników, brak miejsc siedzących w szatni, uszkodzona bateria przy zlewozmywaku w jadalni, zły stan techniczny pomieszczenia ustępu, brak ładu i porządku, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych - progów, schodów, innych miejsc grożących potknięciem.

Uchybienia dotyczące prawnej ochrony pracy stwierdzano zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych i były to przypadki: braku obwieszczenia systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy i okresu rozliczeniowego; braku przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy, nie prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami – nie wskazywano godzin

rozpoczęcia i zakończenia pracy, braku naliczenia i nie wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, braku naliczenia i nie wypłacenia 50% dodatku w związku z pracą w tej samej dobie pracowniczej.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz skierowania pracowników do innych prac. Nie skierowano wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp.

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.

Pracodawcy podjęli wiele działań w celu zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, w tym trudnym czasie, jakim jest stan epidemii, co potwierdza, że pracodawcy mają świadomość zagrożeń wynikających z warunków i środowiska pracy. Podejmowane przez pracodawców działania zmierzają do wyeliminowania zagrożeń, a tam, gdzie nie jest to możliwe, do ich zminimalizowania. Pracodawcy wypełniający rzetelnie swoje obowiązki, przy wsparciu służby bhp, znacząco mogą 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 kontrolowanych podmiotach uległ poprawie.

IV.

PRAWNA OCHRONA PRACY



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

W 2020 r. przeprowadzono **153** kontrole 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 **17** kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (11,11%).

W 2020 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli **37** skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w **16** przypadkach skargi zostały uznane za zasadne (43,24%).

Na **153** przeprowadzone kontrole:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **136** kontroli (88,89%),
- w **17** kontrolach zakwestionowano prawidłowości stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia:
 - w **3** kontrolach na polecenie inspektora pracy pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie trwania kontroli – potwierdzono zatrudnienie osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (polecenia dotyczyły 3 osób)
 - w **14** kontrolach skierowano **14** wniosków w wystąpieniach (wnioskami objęto 44 osoby),

Pracodawcy poinformowali o realizacji 9 wniosków inspektorów pracy, łącznie na rzecz **20** osób.

Przeprowadzone w 2020r. 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 2020 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 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:

- niedostateczna znajomość przepisów regulujących problematykę zatrudnienia pozapracowniczego oraz przekonanie, że w tym zakresie istnieje zupełna swoboda stron, co do formy zawierania umów na świadczenie pracy,
- próba zminimalizowania kosztów zatrudnienia z uwagi na wysokie koszty prowadzenia działalności gospodarczej,
- niechęć pracobiorców świadczenia pracy do zmiany kwalifikacji umowy cywilnoprawnej.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 5 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych postępowanie mandatowe (wobec 4 osób na łączną kwotę 5.600 zł). W jednym przypadku, w którym w ocenie inspektora pracy – ze względu na postawę pracodawcy tj. usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli, poprzestano na zastosowaniu środka wychowawczego.

2. Ocena przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących zawierania umów terminowych

W 2020 roku inspektorzy pracy analizując przedmiotowe zagadnienia skontrolowali 15 pracodawców w 15 zakładach pracy należących do różnych branż, w których wykonywały pracę 1932 osoby, w tym zatrudnionych w ramach stosunku 623, kobiet 272, młodocianych 0.

Kontroli poddano zawarte umowy o pracę na okres próbny i na czas określony oraz tryb rozwiązania terminowych umów o pracę.

Inspektorzy pracy przeprowadzili 4 kontrole w wyniku zgłoszeń dokonanych przez pracodawców na podstawie art. 25¹ § 4 Kodeksu pracy.

Pracodawcy, głównie jednostki należące do sfery budżetowej 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 Urzędami Pracy oraz zawarcie umowy po organizowanych robotach publicznych w związku ze zobowiązaniami wynikającymi z umowy z Urzędami Pracy. Umowy takie niejednokrotnie zawierane były z tymi samymi pracownikami.

Należy również wskazać, iż pracodawcy nie zawiadamiali Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach o zawarciu umów o pracę w celu

zastępstwa nieobecnego pracownika oraz w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym.

W wyniku kontroli Inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach skierowali łącznie 20 wniosków w wystąpieniach. Pracodawcy poinformowali pisemnie o wykonaniu 19 wniosków. Inspektorzy pracy nie wydawali poleceń.

W wyniku kontroli Inspektorzy pracy nałożyli 1 mandat karny kredytowany w wysokości 1500,00 PLN oraz skierowali wniosek o ukaranie do sądu.

W wyniku przeprowadzonych 15 kontroli stwierdzono, iż dominujące nieprawidłowości w zakresie zawierania i rozwiązywania umów terminowych dotyczyły:

- zawierania umów o pracę na okres próbny dłuższy niż 3 miesiące,
- zatrudniania pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony na podstawie więcej niż trzech kolejnych umów,
- 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,
- zastosowania prawidłowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony począwszy od dnia 22 lutego 2016 r. w trybie art. 36 § 1 Kodeksu pracy,
- prawidłowości treści umów o pracę zawartych na czas określony, 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,

- nie poinformowania pracowników o zmianie warunków zatrudnienia, w tym o długości okresu wypowiedzenia umów o pracę.

Pracodawcy jako przyczyny występowania nieprawidłowości wskazywali:

- brak lub niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy w zakresie nawiązywania i rozwiązywania umów terminowych, zmiany w tym zakresie,
- brak wiedzy o dodatkowych obowiązkach stron przy zawieraniu umów terminowych,
- brak jednoznacznej interpretacji przepisów prawa pracy, zwykle – nieumyślne pomyłki i niedopatrzenia,
- sprawy osobiste, losowe mające wpływ na sposób kierowania zakładem, np. choroba, wyjazdy służbowe.

Inspektorzy pracy jako przyczyny występowania nieprawidłowości wskazywali:

- brak należytej staranności ze strony pracodawców w zakresie spełnienia wymogów formalnych przy zawieraniu umów terminowych,
- brak lub niedostateczna znajomość obowiązujących przepisów prawnych z zakresu prawa pracy,
- brak systematycznego nadzoru kompetentnych osób sprawujących kontrolę nad przestrzeganiem przepisów w zakresie prawa pracy,
- brak zainteresowania problematyką ochrony pracy ze strony pracodawców,
- lekceważenie przepisów prawa pracy i spraw pracowniczych przez pracodawców.

Zgodnie z treścią art. 25¹ Kodeksu pracy 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.

Praktyka wskazała na teoretyczną nieznaną przez pracodawców przepisów przejściowych, szczególnie w przedmiocie

kwalifikowania umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie przepisów, zasad rozwiązywania tych umów o pracę za wypowiedzeniem oraz sposobów liczenia okresów wypowiedzenia.

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

W 2020r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **20** kompleksowych kontroli w 20 podmiotach. W kontrolowanych zakładach pracowało 1.998 osób, a w ramach stosunku pracy – 716 pracowników, w tym 178 kobiet. 35 % kontroli przeprowadzono w związku ze skargami pracowników. Kontrole skargowe dotyczyły przede wszystkim niewypłaconych świadczeń pracowniczych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skontrolowano głównie pracodawców zatrudniających do 49 osób (90%), co wynikało ze specyfiki regionu świętokrzyskiego, gdzie większość działających podmiotów to mikro zakłady i małe firmy. Kontrolami objęto zakłady należące głównie do sektorów gospodarki narodowej (zgodnie z klasyfikacją PKD): zakwaterowanie i gastronomia (25% ogólnej liczby kontroli), handel hurtowy i detaliczny (20%), transport, składowanie (15%), działalność profesjonalna (15%), dostawy wody, ścieki (10%), usługi administrowania (10%), przetwórstwo przemysłowe (5%).

W każdym kontrolowanym zakładzie wystąpiły nieprawidłowości, różnica dotyczyła ich skali. W okresie sprawozdawczym ujawniono występowanie wielu powtarzających się nieprawidłowości z lat ubiegłych jednak wyraźnie odnosiły się one do mniejszej grupy pracowników.

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

Kontrolując zagadnienia czasu pracy szczegółowo przeanalizowano i sprawdzono:

- dokumentację czasu pracy, w tym: prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenie systemów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy;
 - przestrzeganie przepisów o czasie pracy, w tym: rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święto, zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu oraz w roku kalendarzowym, zapewnienie odpoczynku dobowego oraz odpoczynku tygodniowego, zapewnienia przynajmniej raz na cztery tygodnie niedzieli wolnej od pracy, zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.
- Stwierdzono następujące nieprawidłowości dotyczące czasu pracy:
- uchybienia w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy - 60% kontroli i dotyczyły 33,2% pracowników,
 - nieprawidłowe określenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu - 60% kontroli i dotyczyło 48,7% pracowników,
 - nieprawidłowa realizacja obowiązku ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników bądź nieinformowanie lub nieprawidłowe informowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy - 50% kontroli i dotyczyły 26,8% pracowników,
 - zatrudnianie pracowników przez większą liczbę dni niż przypadająca do przepracowania w danym okresie rozliczeniowym – 40% kontroli i dotyczyły 16,6% pracowników,
 - nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich odpoczynków dobowych (11-godzinnych) - 10% kontroli, dotyczyło 4% pracowników,
 - nieprzestrzeganie obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich odpoczynków tygodniowych (35-godzinnych) - 10%, dotyczyło 4% pracowników.
- Inspektorzy zwracali uwagę, że pracodawcy zobowiązani do ustalenia rozkładów czasu pracy niestety nie robili tego w sposób zapewniający zachowanie norm czasu pracy oraz przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym. Planując prace w niedziele np. nie wyznaczano terminów innych dni wolnych w okresie 6-ciu dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli. Nieoznaczenie tytułu udzielenia wolnego dnia utrudniało zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i rekompensowanie pracy w tym dniu czasem wolnym lub wypłaceniem 100% dodatku.
- Powtarzającym się problemem było niewykazywanie pracy pracownika w tej samej dobie pracowniczej. 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 w wielu przypadkach nie był właściwie realizowany.
- Zauważono również przypadki niewłaściwego ewidencjonowania godzin nadliczbowych – poprzez niewłaściwe ich rozbitcie na dwie doby kalendarzowe, mimo wykonywania pracy w jednej dobie roboczej rozumianej jako 24 godziny, licząc od godziny, w której pracownik zaczął pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Nieprawidłowa rejestracja godzin pracy miała wpływ na ustalenie prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w niedzielę, święta lub udzielania we właściwym wymiarze czasu wolnego.
- Brak regulacji w sprawie obowiązku przechowywania przez pracodawców harmonogramów czasu pracy i w związku z tym brak możliwości ich porównania z faktyczną realizacją utrudniało sprawdzenie prawidłowości rozliczenia czasu pracy

pracownika i w konsekwencji prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych.

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

Analiza kontroli w tym zakresie potwierdza zależność między przestrzeganiem przepisów o czasie pracy a naruszeniami przepisów o wynagrodzeniach u kontrolowanych pracodawców. Prawidłowo prowadzona dokumentacja ewidencji czasu pracy pozwala właściwie sprawdzić prawidłowość naliczania świadczeń pracowniczych.

Przypadki zatrudnienia pracowników powyżej granicy dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu i w roku kalendarzowym, niezapewnienia odpoczynków dobowych i tygodniowych oraz nieudzielenia co czwartej niedzieli wolnej od pracy miały w badanych zakładach charakter incydentalny.

W 2020r. wielu pracodawców skorzystało z przepisów ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U poz. 374 ze zm.) i powierzyło wykonywanie pracy zdalnie poza siedzibą firmy. Zasady rejestracji czasu pracy w przepisach ustawy określono dość ogólnie. Prawidłowe rejestrowanie pracy poza siedzibą firmy byłoby możliwe dzięki wykorzystaniu nowoczesnych technologii, co niestety okazało się dla wielu pracodawców zbyt kosztowne. Poza tym kodeks pracy ani przepisy dotyczące prowadzenia dokumentacji pracowniczej nie definiują i nie normują pojęcia pracy zdalnej. Zakładane przez pracodawcę z góry wykonywanie pracy w granicach norm czasu pracy pozbawiało pracowników zdalnych należnej rekompensaty finansowej. Z drugiej strony niektórzy pracownicy traktowali pracę zdalną jako „zwolnienie z powierzonej pracy za wynagrodzeniem”. Jednak nierzetelne rejestrowanie ewidencji czasu pracy wykonywanej zdalnie i nieuwzględnianie

faktycznego czasu pracy pracownika w konsekwencji prowadzi do naliczania i wypłacania przez pracodawców zaniżonych świadczeń pracowniczych. Powyższe dotyczy zarówno wynagrodzenia zasadniczego, jak również pozostałych świadczeń pochodnych, w tym wynagrodzenia urlopowego, chorobowego, dodatków za pracę w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych.

Jak wynika z przeprowadzonych kontroli, w części dotyczącej wypłaty wynagrodzenia za pracę, nieprawidłowości wystąpiły w co drugim kontrolowanym podmiocie. Skala nieprawidłowości dotyczyła wielu badanych problemów i była zróżnicowana. Nieprawidłowości związane z wypłaceniem wynagrodzenia ujawniono w 10 podmiotach (50%) wobec 149 pracowników (20,8% analizowanych osób). Polegały one przede wszystkim na braku wypłaty lub nieterminowej jej realizacji.

Dane dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wskazują, że co trzeci pracodawca nieterminowo rekompensował pracę nadliczbową lub zaniżał wysokość należnych kwot (normalne wynagrodzenia i dodatku z tytułu przekroczenia normy dobowej – 33,3% i dodatku z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy – 31,3%). Nieprawidłowości wynikały z nieterminowej wypłaty należności np. na koniec okresu rozliczeniowego trwającego dłużej niż jeden miesiąc. Zaniżenia polegały na wypłaceniu 50% dodatku zamiast 100%. Podobne przypadki miały miejsce również w poprzednich latach.

W latach 2018-2020 odnotowano w dalszym ciągu wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (odpowiednio 47,4%; 37,5%, 30,1%). Łamanie przepisów stwierdzono w 4 jednostkach (30,1% poddanych kontroli) w stosunku do 4 osób (w 2020r. - 3,3% badanych, w 2019r. - 15,6% badanych). Zauważono w tym zakresie poprawę chociaż

problem ciągle występował, ale dotyczył tylko pojedynczych przypadków.

Wyraźnie zmniejszył się odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 26,3% w 2018r., 15,8% w 2019r. do 5% w 2020r. i dotyczył 8,3% badanych przypadków. Nieprawidłowości wynikały z nieterminowego wypłacenia świadczenia.

Wśród często występujących nieprawidłowości należy również wymienić niewypłacenie ekwiwalentu za pranie odzieży. W stosunku do 2019 odnotowano wzrost podmiotów niewypłacających ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży (z 22,2 % w 2019r. do 27,8% w 2020r.). Problem dotyczył 87 osób na 401 skontrolowanych (21,7%). Zastrzeżenia dotyczyły przede wszystkim nieuregulowania zasad wypłaty i określenia kwot w przepisach wewnętrzzakładowych.

Przestrzeganie przepisów w zakresie wypłaty należności z tytułu podróży służbowej sprawdzono u 11 pracodawców w grupie 86 pracowników. W 2020r. nastąpił wyraźny

spadek pracowników podróżujących służbowo. Nieprawidłowości stwierdzono w 2 zakładach (18,2%) branży transportowej i handlowej i dotyczyły 9 pracowników (10,5%).

Najbardziej pracodawcy naruszali obowiązek wypłaty: dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej (spadek z 33,3% ogółu badanych w tym zakresie w 2019 r. do 12,5% w 2020 r.), wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (spadek z 21,4% w 2019 r. do 8,3% w 2020 r.), wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy (spadek z 15,8% w 2019 r. do 5% w 2020 r.). Dane potwierdzają znaczny spadek uchybień w tym zakresie w porównaniu do ostatniego roku. Ujawnione błędy dotyczyły pojedynczych przypadków.

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych - wg ich rodzajów w latach 2018-2020 przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych		
	2018	2019	2020
Wynagrodzenie za pracę	10,5	52,6	50,0
Potrącenia z wynagrodzenia	0	0	5,0
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	47,4	38,5	33,3
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	22,2	33,3	31,3
Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	46,7	33,3	12,5
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	0	9,1	0
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	6,3	21,4	8,3
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	26,3	15,8	5,0
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	47,4	37,5	30,1
Należności z tytułu podróży służbowej	10	5,3	18,2

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących zakładu	33,3	0	0
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	12,5	11,1	0
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	44,4	22,2	27,8

Główną przyczyną ujawnionych naruszeń w zakresie wypłaty przez pracodawców wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy była nieznajomość 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 nieznajomością 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:

- nieznajomość 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 2020 r. 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:

- **4** nakazy płatnicze zawierające 5 decyzji nakazujących wypłatę należnych wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę 407.478zł., dotyczącą 165 przypadków,
 - **19** wystąpień zawierających 102 wnioski dotyczące 1414 przypadków,
 - **6** ustnych poleceń dotyczących 8 osób.
- W wyniku skierowanych środków prawnych zrealizowano do dnia sporządzenia sprawozdania:
- 3 decyzje płacowe (60% wydanych) na kwotę **169.980 zł** (41,7% kwoty objętej decyzjami) dotyczące 65 pracowników.
 - 12 wystąpień zawierających 79 wniosków dotyczących 1276 przypadków (osoby liczone kilkakrotnie w przypadku różnych problemów). Do dnia sporządzenia sprawozdania wykonano 77,5% wniosków

dotyczących 90,2% przypadków. W wyniku realizacji wystąpień inspektorów pracy wypłacono świadczenia pracownicze 43 pracownikom (osoby liczone kilkakrotnie w przypadku różnych problemów) na łączną kwotę **22.688 zł.**

- 6 ustnych poleceń, w wyniku których 8 pracownikom wypłacono podczas kontroli **7.621 zł.**

W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę **200.289zł.** (dotyczy 116 przypadków)

Wobec stwierdzonych 21 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy skierowali do sądu 2 wnioski o ukaranie oraz nałożyli 9 mandatów karnych na łączną kwotę 11.100 zł (średnia wysokość mandatu 1233 zł). Zastosowano również 4 środki oddziaływania wychowawczego.

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

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

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

Skargi kierowane do PIP wskazują na znaczą skalę łamania przepisów o czasie pracy przez firmy zajmujące się transportem drogowym, co może prowadzić do tragicznych

w skutkach wypadków z udziałem prowadzących pojazdy, pasażerów i innych użytkowników dróg. Stąd też przedmiotem kontroli były także zagadnienia czasu pracy kierowców.

W okresie sprawozdawczym na terenie województwa świętokrzyskiego przeprowadzono **11** kontroli w przedmiotowym zakresie. Przeprowadzono 10 kontroli w zakładach zatrudniających do 9 pracowników i 1 kontrolę w zakładzie zatrudniającym do 49 pracowników.

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

- krajowy transport drogowy rzeczy - 4 kontrole (36,4%),
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy – 7 kontroli (63,6%),

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 4 pojazdy z tachografem analogowym i 37 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę **48** kierowców na ogólną liczbę **7 519** dni pracy, w tym:

- 2 265 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy,
- 5 254 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 31 kierowców (64,6%) i 86 dni,
- brak zapewnienia 26 kierowcom (54,2%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 48 dni pracy,
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 24 kierowców (50%) i 41 dni,
- nieprawidłowości związane z wykonywaniem pracy w porze nocnej stwierdzono w stosunku do 28 kierowców (58,3%) i dotyczyło 285 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:

- **33** decyzje dotyczące uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonane zostało 29 decyzji, tj. 88% wydanych,
- **70** wniosków w wystąpieniach pokontrolnych zobowiązujących pracodawców do wykonania innych obowiązków z zakresu zagadnień prawa

pracy (przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 58 wniosków, tj. 83% wydanych.

Realizacja wniosków pokontrolnych spowodowała wypłacenie dla **25** pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę **21 092,63 zł**.

Ponadto inspektorzy pracy wydali **11** decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę **33 000 zł**, przy czym:

- w 8 przypadkach pracodawcy dokonali wpłaty kary pieniężnej w całości w kwocie – 17 350 zł,
- w 2 przypadkach został skierowany tytuł wykonawczy do urzędu skarbowego,
- w 1 przypadku sprawa została skierowana do WSA w Kielcach.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 10 wykroczeń przeciwko prawom pracownika i ukarali 3 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości 3 600 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 2020 roku inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie **176** kontroli w zakresie wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę osobom wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, z czego 14 kontroli było zainicjowanych przez pracujących wniesieniem skargi na brak wypłaty świadczenia w ogóle lub świadczenia w minimalnej wysokości. Skontrolowano 175

pracodawców i przedsiębiorców. Łącznie poddano analizie **758 umów zlecenia** i innych umów o świadczenie usług.

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

- handel hurtowy i detaliczny – 30 kontroli,
- przetwórstwo przemysłowe – 24 kontrole,
- zakwaterowanie i gastronomia – 18 kontroli,
- administracja publiczna – 17 kontroli,
- kultura, rozrywka i rekreacja – 15 kontroli,
- opieka zdrowotna i społeczna – 14 kontroli,
- transport ludzi i towarów oraz składowanie towarów – 9 kontroli,
- budownictwo – 9 kontroli,
- działalność profesjonalna – 8 kontroli,
- pozostała działalność usługowa – 8 kontroli,
- edukacja – 7 kontroli,
- usługi administrowania – 6 kontroli,
- dostawa wody i ścieki – 4 kontrole,
- rolnictwo i łowiectwo – 3 kontrole,
- górnictwo i wydobywanie – 2 kontrole,
- obsługa rynku nieruchomości – 2 kontrole.

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

Z zebranych danych wynika, że dość duża liczba kontroli zakończyła się stwierdzeniem braku uchybień w zakresie naliczania i wypłacania stawki wynagrodzenia minimalnego dla osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub innych umów o świadczenie usług. Na łącznie **176** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy w aż w **121** przypadkach nie stwierdzili występowania naruszeń przepisów o wynagrodzeniu minimalnym.

W przypadku pozostałych **55** kontroli inspektorzy pracy skierowali odpowiednio do

przedsiębiorców **63** wnioski i **15** poleceń dotyczących łącznie **153** pracujących.

Analizując dane stwierdzić można, że nadal duża część wydanych po kontroli środków prawnych, zwłaszcza wniosków w wystąpieniach, 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. Przyjęte przez PIP strategie działania zakładały jednak, że inspektorzy pracy będą koncentrowali się przede wszystkim na kwestiach dotyczących stricte wypłaty co najmniej minimalnego wynagrodzenia. I choć wnioski dotyczące niewypłacenia lub zaniżenia świadczenia stanowią aż ponad 30% wszystkich kierowanych do przedsiębiorców środków prawnych, to jednak pojawiają się tylko w 10% wszystkich przeprowadzonych w roku 2020 kontroli. Jest to niewielkie obniżenie trwającej od kilku lat tendencji wzrostowej (w porównaniu na terenie województwa w roku 2019 było to 11,7%, w roku 2018 – 7,8% a w roku 2017 – 4,2%). Wskazać tu jednak należy, że ocena danych za rok 2020 w porównaniu z wynikami z lat ubiegłych może być obciążona poważnymi błędami, z uwagi na ogłoszony w 2020 roku stan epidemii i związane z tym ograniczenie prowadzenia działalności gospodarczej – jak wynika z uzyskanych przez inspektorów informacji pracy, spora liczba małych firm straciła płynność finansową już po pierwszym lockdown'ie.

Najczęściej spotykanym wyjaśnieniem stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości były według przedsiębiorców:

- „zwykłe pomyłki i niedopatrzenia”,
- brak wiedzy, szczególnie w zakresie informacji o dodatkowych obowiązkach stron umów i wymaganych przepisami elementach formalnych umów zlecenia,
- brak środków finansowych,
- niewywiązywanie się przez pracujących ze swoich obowiązków, co powodowało

- kwestionowanie ilości godzin wykonywania pracy,
- próby dyscyplinowania pracujących systemem kar umownych.

Przyczynami istniejących nieprawidłowości według inspektorów pracy były:

- brak należytej staranności przedsiębiorców i właściwej organizacji pracy (uchybień formalnoprawne w umowach zlecenia, rzetelność potwierdzania godzin pracy, pomijanie obowiązku wypłacania wynagrodzenia w sposób „miesięczny”),
- problemy związane z niewiedzą o konkretnych obowiązkach wynikających z ustawy (nieświadomość obowiązku),
- brak środków finansowych na wypłatę wynagrodzenia, utrata płynności finansowej lub stan upadłości (sytuacja ekonomiczna i wprowadzone ograniczenie działalności gospodarczej spowodowały, iż przyczyna ta pojawiła się znów jako jedna z głównych),
- przypadki kwestionowania ilości godzin wykonywanej pracy lub jakości tej pracy i związane z tym próby zmniejszania wysokości wynagrodzenia, czy to poprzez zmniejszenie stawki za godzinę czy też „obcięcie” godzin w sposób nieuzasadniony zakwalifikowanych jako przepracowanych,
- występujące sporadycznie celowe działania niektórych przedsiębiorców próbujących obejść przepisy o stawkach minimalnych za pracę na podstawie umowy zlecenia – bądź w celu „zaoszczędzenia” na pracujących (system kar umownych), bądź dla ukrycia dochodów pracującego i zachowania świadczeń z opieki społecznej lub innych programów socjalnych (nierzetelna ewidencja godzin wykonywania usługi).

Z analizy danych liczbowych zebranych w trakcie kontroli w 2020 roku wynika zatem, że:

- zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle jego wypłaty inspektorzy pracy stwierdzili w 19 przypadkach na 176 przeprowadzonych kontroli (10,8% wszystkich kontroli),

- zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle wypłaty wynagrodzenia dotyczyło w sumie 50 pracujących na 758 zbadanych umów (6,5%)
- niewypłacone należności z tytułu zaniżenia stawki minimalnego wynagrodzenia za pracę lub braku jego wypłaty wyniosły według danych szacunkowych wskazanych przez inspektorów pracy 111.709,21 złotych.

Niestety, sytuacja w dwóch firmach, które utraciły płynność finansową w tak znacznym stopniu, iż konieczne było wdrożenie postępowania upadłościowego, bardzo negatywnie odbiła się na całości efektów kontroli w 2020 roku – w przedmiotowych spółkach kwota niewypłaconego minimalnego wynagrodzenia wyniosła aż 91.241,- złotych i kwoty te nie były możliwe do odzyskania poza postępowaniem upadłościowym. Nie mniej jednak inspektorom pracy w innych podmiotach udało się wyegzekwować na rzecz pracujących łącznie kwotę 19.937,97 złotych.

Analiza wykonania wniosków zawartych w wystąpieniach inspektorów pracy na dzień 31 grudnia 2020r. wskazuje, że duża ich część została wykonana – na wydane 63 wnioski dotyczące 136 pracujących wykonano 43 dot. 82 zleceniobiorców – co daje wykonalność na poziomie 68%, a więc porównywalną z ubiegłymi latami (np. w 2019 – 67,3%). O wykonaniu pozostałych brak na koniec roku informacji. Oczywiście jak co roku niewielka część wniosków dotyczyła świadczeń o charakterze spornym. W takim przypadku pracujący musi niestety wszcząć postępowanie przed cywilnymi sądami powszechnymi o zapłatę wynagrodzenia.

Natomiast skierowane do przedsiębiorców w 2020 roku polecenia zostały wykonane wszystkie bez wyjątku – przedsiębiorcy wypłacili 17 pracującym łączną kwotę w wysokości 13.279,76 złotych.

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 również 14 zarzutów karnoadministracyjnych – na 6 przedsiębiorców nałożono kary grzywny w formie mandatu karnego (łącznie kwota mandatów to 8500,- złotych), a na 8 przedsiębiorców nałożono środek karny w postaci ostrzeżenia lub upomnienia.

W roku 2020 inspektorzy pracy nie kierowali, ani wniosków o ukaranie do Sądów Rejonowych, ani nie zawiadamiali organów prokuratury o możliwych przestępstwach związanych z nieprzestrzeganiem przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W związku z kontrolami podejmowanymi w zakresie analizy wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę pracy osobom wykonującym usługi na podstawie umów zlecenia i umów o świadczenie usług na terenie województwa świętokrzyskiego, inspektorzy pracy sformułowali i przesyłali do Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie kilka wniosków dotyczących pragmatyki kontroli, możliwych działań prewencyjnych, a przede wszystkim wniosków de lege ferenda, gdyż w ocenie inspektorów pracy nadal część przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu wymaga korekt legislacyjnych. Problemy te w zasadzie są tożsame z tymi podnoszonymi w latach ubiegłych, gdyż w ustawie nie zostały dokonane żadne poprawki. Wśród tych propozycji wymienić można przede wszystkim postulat rozszerzenia wyjątków określonych w art. 8a – 8c ustawy o kilka grup pracujących np. doradców podatkowych, pracowników naukowych uczelni wyższych, architektów, radców prawnych i adwokatów, gdyż są to grupy osób, które faktycznie nie pracują ściśle na godziny – ich praca wymaga działania koncepcyjnego, otrzymują dużo wyższe stawki wynagrodzenia niż kwoty minimalne gwarantowane przez ustawę, a sama ustawa tylko i wyłącznie wprowadza dla tych grup dodatkowe obowiązki buchalteryjne bez znaczenia dla ochrony zatrudnienia tych osób. Podobnie rzecz wygląda z osobami, które na podstawie umów o świadczenie usług, wykonują konkretne

zleczone zadania, a które z uwagi na pojawiające się ostatnio interpretacje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, nie można określić jako umowy o dzieło. Ważne w ocenie inspektorów pracy wydaje się również doprecyzowanie wymogu określonego w art. 8a ust. 6 ustawy dotyczącego comiesięcznego obowiązku wypłaty wynagrodzenia w sytuacjach zawierania umów na czas dłuższy niż 1 miesiąc. Lub też jego całkowita likwidacja i pozostawienie określenia terminu wypłaty świadczeń stronom w umowie, bowiem stwierdzenie, że wypłaty dokonuje się co najmniej raz w miesiącu stwarza szereg wątpliwości interpretacyjnych zwłaszcza w pierwszym miesiącu trwania takiej umowy. Zważyć tu również należy, że część umów z natury rzeczy nie powinna być rozliczana co miesiąc – dotyczy to umów o charakterze działalności koncepcyjnej, opiniodawczej, nadzorczej.

Rozsądną postulowaną zmianą w przepisach wydaje się również postulowane rozszerzenie art. 218 o złośliwie lub uporczywie naruszanie praw osób wykonujących pracę na podstawie umów zlecenia lub innych umów o świadczenia usług w zakresie naliczenia i wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę na podstawie tych umów. Dodać tu należy, że ogromna większość przedsiębiorców przestrzega norm ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zdarzają się jednak firmy, które w sposób kompleksowy próbują ominąć przepisy; mowa tu o przedsiębiorcach zatrudniających cudzoziemców, którzy wprowadzają szereg mechanizmów zmierzających do obniżania wynagrodzenia wynikającego z ilości przepracowanych godzin w drodze wszelkiego rodzaju potrąceń za spóźnianie się do pracy, wynajem narzędzi itp. Kary grzywny w tym zakresie nakładane przez inspektorów pracy i sądy są znikomą dolegliwością biorąc pod uwagę skalę niewypłaconych świadczeń. Pozostaje jeszcze kwestia odpowiedzialności za rażące naruszenie przepisów w sytuacji zaprzestania przez podmiot zatrudniania pracowników

i pracujących na podstawie umów o świadczenie usług – moment zaprzestania takiej działalności praktycznie zamyka inspektorowi pracy możliwość działań w sferze kontrolnej, a tym samym możliwość skierowania wniosku do sądu o ukaranie za wykroczenie – w takiej sytuacji istnienie odrębnego przestępstwa umożliwiłoby zawiadomienie przez inspektora pracy organów prokuratury, która podejmowałaby swoje działania niezależnie od pozbawionego kompetencji w takiej sytuacji inspektora pracy.

6. Czas pracy w korporacjach.

W 2020r. przeprowadzona została jedna kontrola jednego pracodawcy w ramach tematu – Czas pracy w korporacjach. Kontrolą objęto podmiot prowadzący działalność związaną z usługami finansowymi – bank spółdzielczy zatrudniający 58 pracowników. W podmiocie nie działały organizacje związkowe.

Zakresem kontroli objęto przestrzeganie przepisów o czasie pracy, w szczególności w zakresie rzetelności prowadzenia ewidencji czasu pracy, rozliczania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych. Kontrolą objęto okres od 1 lipca 2019 r.

Dokonano ustaleń dotyczących następujących zagadnień:

- dokumentacja dotycząca czasu pracy, w tym prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenie systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy, tryb wprowadzenia i stosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.;
- przestrzeganie przepisów o czasie pracy, w tym zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, zapewnianie odpoczynków dobowych i tygodniowych, zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

w przyjętym okresie rozliczeniowym, praca w niedzielę, rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensata pracy w niedzielę, święto.

Kontrola wykazała, że pracodawca przestrzega obowiązujących przepisów, nie stwierdzono naruszeń w poszczególnych zakresach kontroli. Pracodawca podjął wszelkie działania organizacyjne zapewniające sprawne funkcjonowanie podmiotu w sposób nie naruszający obowiązujących przepisów. Ograniczenie pracy placówek do dni roboczych od poniedziałku do piątku z wyłączeniem świąt zapewnia zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Praca w dni będące dniami wolnymi może wystąpić jedynie z uwagi na szczególne sytuacje i dotyczy pracowników gospodarczych i obsługi (np. awarie techniczne).

Pracodawca wykorzystał regulacje Kodeksu pracy umożliwiające elastyczne zorganizowanie czasu pracy – praca zmianowa, ruchomy rozkład czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy. W 2020 r. w związku ze stanem epidemii pracodawca korzystał z rozwiązań wynikających z art. 3 i art. 15x ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

7. Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

W 2020 r. przeprowadzona została jedna kontrola jednego pracodawcy w ramach tematu – Czas pracy w jednostkach samorządu terytorialnego.

Kontrolą objęto Urząd Miasta i Gminy zatrudniający 52 osób, w tym 39 pracowników. W podmiocie nie działały organizacje związkowe.

Dokonano ustaleń dotyczących następujących zagadnień:

- dokumentacja dotycząca czasu pracy, w tym prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy, określenie

systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych czasu pracy, ustalenie rozkładu czasu pracy pracownika i poinformowanie pracownika o obowiązującym go rozkładzie czasu pracy, tryb wprowadzenia i stosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ k.p.;

- przestrzeganie przepisów o czasie pracy, w tym zatrudnianie pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych, zapewnianie odpoczynków dobowych i tygodniowych, zapewnienie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, praca w niedzielę, rekompensowanie pracy w godzinach nadliczbowych, rekompensata pracy w niedzielę, święto.

Stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- w kartach ewidencji czasu pracy brak informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy.
- nie ustalono na piśmie rozkładu czasu pracy dla pracownika objętego skróconą normą czasu pracy (dotyczy 1 osoby).
- zatrudnianie pracowników w rozkładzie czasu pracy o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy przewidującym różne godziny rozpoczynania pracy w sposób powodujący rozpoczynanie pracy w trwającej dobie pracowniczej bez wprowadzenia tego rozkładu w trybie określonym w art. 150 § 3 Kodeksu pracy.

Ponadto stwierdzono nieprawidłowości przy rekompensowaniu pracy w godzinach nadliczbowych. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom udzielany jest czas wolny - niejednokrotnie w innym miesiącu niż miesiąc, w którym godziny te wystąpiły. Wnioski o udzielenie czasu wolnego pracownicy składają bezpośrednio przed terminem wykorzystania czasu wolnego.

Wniosek pracownika o wyborze formy rekompensaty powinien być złożony przed upływem miesiąca (terminu wypłaty), w którym te godziny nadliczbowe wystąpiły. Brak wniosku o wyborze formy rekompensaty czasu wolnego rodzi obowiązek wypłaty

wynagrodzenia w najbliższym terminie wypłaty. W związku z powyższym ewentualny wniosek o udzielenie czasu wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu, również powinien być złożony w powyższym terminie.

Przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest nieznanie przepisów jak i brak pogłębionej analizy prawnej regulacji z zakresu prawa pracy.

W wyniku kontroli do pracodawcy skierowano 1 wystąpienie obejmujące 4 wnioski dotyczące czasu pracy.

W oparciu o przesłaną odpowiedź na wystąpienie stwierdzono, że pracodawca przyjął wnioski do realizacji:

- w kartach ewidencji czasu pracy zawierana jest informacja o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- ustalono na piśmie rozkład czasu pracy dla pracownika objętego skróconą normą czasu pracy,
- zawarto porozumienie z przedstawicielami pracowników o wprowadzeniu rozkładu czasu pracy o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy,
- przyjęto jako zasadę dokonywanie wyboru formy rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych (ze wskazaniem terminu wykorzystania czasu wolnego w razie wyboru takiej formy) do końca miesiąca w którym praca ta miała miejsce.

8. Czas pracy w urzędach administracji państwowej.

W 2020 r. w urzędach administracji państwowej przeprowadzona została 1 kontrola w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów o czasie pracy członków korpusu służby cywilnej. Skontrolowanym podmiotem był Powiatowy Inspektorat Weterynarii.

W wyniku czynności kontrolnych, do pracodawcy skierowano łącznie 8 wniosków

w wystąpieniu, z czego 5 odnosiło się bezpośrednio do przedmiotowej problematyki. Wśród nieprawidłowości dotyczących czasu pracy członków korpusu służby cywilnej stwierdzono: nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy poprzez nieuwzględnianie rzeczywistych dni pracy i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, nieuwzględnianie w ewidencji czasu pracy godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustalanie rozkładów czasu pracy na okres krótszy niż co najmniej 1 miesiąc dla pracowników, których rozkład czasu pracy nie wynika z regulaminu pracy, nieustalanie w rozkładach czasu pracy wymiaru dobowego zgodnego z przyjętym systemem czasu pracy oraz brak rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych dla dwóch pracowników.

W obecnym okresie sprawozdawczym, podobnie jak w poprzednim stwierdzono 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.). Istotną nieprawidłowością było nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy. Uchybienia zostały wykazane na podstawie analizy porównawczej ewidencji czasu pracy z kartami drogowymi dokumentującymi m. in. godziny wyjazdów służbowych pracowników.

Dla 5 pracowników kontrolowanego pracodawcy świadczących pracę na terenie innego zakładu pracy ustalono, że faktycznie wykonują oni pracę w odmiennym rozkładzie niż ustalony w regulaminie pracy. Dodatkowo, praca odbywa się w organizacji zmianowej. Praca świadczona jest na trzy zmiany: 6 – 14, 10 – 18 i 14 – 22 zaś rozkłady czasu pracy ustalane są na okresy tygodniowe i zatwierdzane przez Powiatowego Lekarza Weterynarii. Przypadek sporządzania rozkładów czasu pracy na okresy krótsze niż 1 miesiąc stwierdzony został również podczas jednej z kontroli w ubiegłorocznym okresie sprawozdawczym.

Wykazane przez inspektora pracy nieprawidłowości – zarówno w zakresie przedmiotowej tematyki jak również pozostałe zostały wyeliminowane. Niewątpliwie czynności kontrolne miały wpływ na uskutecznienie przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie czasu pracy pracowników korpusu służby cywilnej. Mając to na uwadze, kontynuowanie w przyszłości działań w tym zakresie jest jak najbardziej wskazane.

Na dzień sporządzania informacji zbiorczej ustalono, że pracodawca poinformował o realizacji wszystkich wniosków w wystąpieniu.

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

W okresie styczeń – grudzień 2020r. inspektorzy pracy sprawdzili 97 placówek handlowych:

- placówki, w których podjęto czynności kontrolne – 92
- placówki, w których nie przeprowadzono kontroli – 5 (placówki niepodlegające kontroli).

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

Inspektorzy pracy kontrolowali jedynie 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 **89** mniejszych placówek handlowych, w **5** placówkach handlowych o małej powierzchni inspektorzy pracy nie podjęli czynności kontrolnych z uwagi na fakt, iż podmioty te nie podlegały kontroli, w 3 przypadkach kontrole przeprowadzono w placówkach wielkopowierzchniowych.

W okresie od stycznia do grudnia 2020r. przyjęto 3 skargi w związku z naruszeniem

zakazu pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych. Skargi rozpatrzone i okazały się niezasadne. Dodatkowo przyjęto 4 inne zgłoszenia, które wpłynęły do OIP w Kielcach poza skargami, z czego 2 zgłoszenia przyjęto w czasie dyżurów telefonicznych w niedziele objęte zakazem handlu. Zgodnie z przyjętymi zgłoszeniami placówki te objęto kontrolą. Zgłoszenia okazały się niezasadne.

W okresie styczeń – grudzień 2020r. w zakresie badanego tematu czynności kontrolne podjęto w 3 placówkach wielkopowierzchniowych, w tym w 1 przypadku w związku ze skargą dotycząca naruszenia przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele. Skarga okazała się niezasadna. Kontrolowana placówka handlowa posiadała status placówki pocztowej.

Kontrole placówek handlowych wielkopowierzchniowych na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu w Kielcach nie wykazały występowania nieprawidłowości w badanym zakresie i nie stwierdzono przypadków nieprzestrzegania ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni w tych placówkach.

W okresie styczeń – grudzień 2020r. w zakresie badanego tematu również sprawdzono 94 placówek handlowych o mniejszej powierzchni:

- placówki, w których podjęto czynności kontrolne – 89
- placówki, w których nie przeprowadzono kontroli – 5 (placówki niepodlegające kontroli).

Kontrole przeprowadzono w zakresie tematów:

- praca w niedziele - 89 placówek handlowych,
- praca w święto - 16 placówek handlowych,
- praca w inne dni określone w ustawie – 2 placówki handlowe.

Inspektorzy pracy skontrolowali mniejsze placówki handlowe zgłoszone do kontroli w wyniku:

- interwencji telefonicznej – 2 interwencje w czasie dyżurów pełnionych w niedziele objęte zakazem handlu,
 - skarg – 2 skargi,
 - innych wniosków o kontrolę - 2 wnioski,
- a także sprawdzono mniejsze placówki handlowe kontrolowane w niedziele objęte zakazem handlu oraz w ramach czynności kontrolnych prowadzonych w inne dni.

Na 89 przeprowadzonych kontroli mniejszych placówek handlowych nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ograniczenia pracy w niedziele, święta i inne dni stwierdzono w **11** placówkach handlowych. Nieprzestrzeganie zakazu stwierdzono w zakresie powierzania wykonywania pracy w niedziele objęte zakazem handlu, co stwierdzono w 11 placówkach.

Nie ujawniono przypadków naruszenia przepisów w związku z pracą w święta oraz inne dni wskazane w ustawie, tj. w Wigilię Bożego Narodzenia i w Wielką Sobotę po godzinie 14.00.

W związku z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy, dotyczącym 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, 6 przedsiębiorców ukarano mandatami, w stosunku do 5 przedsiębiorców zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Nie skierowano wniosków do sądu o ukaranie.

Art. 4 ustawy nie był przestrzegany w stosunku do pracowników i osób zatrudnionych w rozumieniu ustawy w następujących sytuacjach:

- w 4 placówkach handlowych prace związane ze sprzedażą wykonywały osoby zatrudnione w rozumieniu ustawy na podstawie umowy zlecenie,
- w 5 przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy w niedziele objęte zakazem handlu przez pracowników, w tym w jednym pracował syn pracodawcy- zatrudniony w tym podmiocie

- na podstawie umowy o pracę, w innym wnuczka pracodawcy- zatrudniona w tym podmiocie na podstawie umowy o pracę
- w 1 placówce handlowej pracę polegającą na sprzedaży wykonywała osoba na stażu.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły wyłącznie nieprzestrzegania przepisów ustawy w zakresie pracy w niedziele objęte zakazem handlu.

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

W 1 przypadku naruszenie przepisów ustawy polegające na powierzeniu pracy w niedziele objęte zakazem handlu pracownikowi stwierdzono w podmiocie, w którym tę samą nieprawidłowość stwierdzono w czasie kontroli w 2019r. W pozostałych skontrolowanych placówkach handlowych nie stwierdzono przypadków wielokrotnego naruszania przepisów.

Nie stwierdzono występowania nieprawidłowości w sklepach należących do sieci sklepów.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy nie stwierdzili przypadków nieprawidłowego stosowania wyłączeń wskazanych w art. 6 ust. 1 ustawy.

Nie stwierdzono naruszeń podobnych do tych, które wystąpiły w ubiegłych latach obowiązywania przepisów ustawy, polegających na celowym, rażącym naruszeniu przepisów 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 porad w siedzibie OIP w Kielcach – ustnych i pisemnych, przy czym w stosunku do ubiegłego roku ich liczba była mniejsza. W związku z nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów ustawy do

5 pracodawców skierowano pisma ostrzegawcze.

10. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych.

Celem kontroli przeprowadzonych w 2020r. była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych programach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz.2215 ze 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 stycznia 2020r. do 31 grudnia 2020r. zostały przeprowadzone 3 kontrole przeprowadzone w trzech podmiotach, w których ustawa o PPK miała zastosowanie od dnia 1 lipca 2019r., tj. zatrudniających na dzień 31.12.2018r. co najmniej 250 zatrudnionych. W okresie sprawozdawczym nie były przeprowadzane natomiast kontrole skargowe, z uwagi na brak zgłaszanych skarg dotyczących tego zagadnienia.

W przypadku wszystkich kontrolowanych podmiotów wybór instytucji finansowej, z którą zawarto umowę o zarządzanie PPK, dokonany został w porozumieniu z działającymi w każdym z trzech podmiotów organizacjami związkowymi. W wyniku kontroli ustalono, że we wszystkich trzech kontrolowanych podmiotach została zawarta umowa o zarządzanie PPK, we wszystkich podmiotach umowa została zawarta w terminie ustawowym do 25.10.2020r.

W wszystkich 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.

Pierwsze umowy o prowadzenie PPK na rzecz i w imieniu osób uprawnionych zostały

w kontrolowanych podmiotach zawarte w terminie granicznym wynikającym z Ustawy o PPK tj. do 12 listopada 2019r. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 1 nieprawidłowość, ze wskazanych w art.106 i 107 ustawy o PPK, w jednym podmiocie. Nieprawidłowość dotyczyła nieterminowego zawarcia umowy o prowadzenie PPK na rzecz 1 osoby zatrudnionej, w wieku powyżej 55 roku życia, która zgłosiła wniosek o objęcie jej PPK przed zawarciem pierwszej umowy o prowadzenie PPK w podmiocie kontrolowanym, a na skutek niedopatrzenia nie została ona zamieszczona na przygotowanej liście osób stanowiących załącznik nr 1 do tej umowy. Osoba zatrudniona została faktycznie dopisana do listy uczestników PPK niezwłocznie po ujawnieniu nieprawidłowości, tj. w dniu 02.12.2019r. W pozostałych dwóch kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawarcia umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych, których dotyczył obowiązek jej zawarcia. W przypadku kolejnych umów o prowadzenie PPK, zawieranych po okresie przejściowym, nie stwierdzono przypadków nieprawidłowości w zakresie terminu zawierania umów o prowadzenie PPK na rzecz i w imieniu osób zatrudnionych (zgłaszania do PPK).

W czasie kontroli wszystkich 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 i odprowadzenia wpłat do PPK. Naliczono i odprowadzono wpłaty od podmiotów zatrudniających oraz od osób zatrudnionych będących uczestnikami PPK. W wszystkich trzech podmiotach nie stwierdzono naruszenia w zakresie terminu odprowadzenia wpłat na PPK. Jak ustalono także we wszystkie kontrolowanych podmiotach prowadzona jest

należyta dokumentacja związana z obliczaniem wpłat do PPK.

11. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.

W 2020 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 4 kontrole poświęcone problematyce przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów Karty Nauczyciela i Kodeksu Pracy. Kontrole miały miejsce u 4 pracodawców, którzy zatrudniali łącznie 274 pracowników, w tym 8 pracowników niepełnosprawnych. Kontrolę przeprowadzono w 4 placówkach: szkole podstawowej, zespole szkół, specjalnym ośrodku szkolno – wychowawczym, liceum ogólnokształcącym. Organem prowadzącym 3 placówki były jednostki samorządu terytorialnego, natomiast organem prowadzącym 1 placówkę inny podmiot i zastosowanie w niej miały przepisy Kodeksu Pracy.

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

- zawarcie umowy o pracę na czas określony z 1 nauczycielem zamiast zatrudnienia na podstawie mianowania (1 placówka),
- nie wypłacenie 5 nauczycielom wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe (1 placówka),
- nierekompensowanie czasem wolnym lub wynagrodzeniem pracy w dniach wolnych wykonywanej przez 3 nauczycieli (1 placówka),
- nieprawidłowe ustalenie 1 nauczycielowi prawa do nagrody jubileuszowej, skutkujące nieterminowym jej wypłaceniem (1 placówka),
- nieprawidłowości w zakresie wypłaty dodatku motywacyjnego (1 placówka),
- nie zapewnienie 7 wychowawcom internatu w każdej dobie, co najmniej 11

- godzin nieprzerwanego odpoczynku (1 placówka),
- nie zapewnienie 7 wychowawcom internatu 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy (1 placówka),
 - nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie naliczania funduszu od emerytów i rencistów byłych nauczycieli. Polegały one na tym, że w regulaminie zfsś nie określono sposobu ustalania wysokości pobieranych emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych przez byłych nauczycieli a wartość odpisu ustalana była od minimalnej emerytury (1 placówka).

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

- wypowiedzenie warunków pracy 1 nauczycielowi w wieku przedemerytalnym,
- nieprawidłowe ustalenie planu urlopów wypoczynkowych,
- niedostosowanie przepisów regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania do aktualnie obowiązujących przepisów w zakresie sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Wśród zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić takie jak: niezajomość lub nieprawidłowe stosowanie przepisów, co dotyczy np.: art. 91c Karty Nauczyciela oraz i art. 134 Kodeksu Pracy w zakresie zapewniania w każdej dobie, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku i 15 minutowej przerwy, art. 35 K.N. w zakresie wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane z przyczyn niedotyczących nauczyciela, art. 42c ust. 3 i 4 K.N. w zakresie zapewniania nauczycielom świadczącym pracę w dni wolne od pracy lub święto innych dni wolnych od pracy lub wypłacenie wynagrodzenia, art. 39 i 42 kodeksu pracy w zakresie zakazu wypowiedzenia wynikających z umowy

o pracę warunków pracy i płacy pracownikom w wieku przedemerytalnym. Nieprecyzyjne zapisy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w zakresie ustalania wysokości pobieranych emerytur przez byłych nauczycieli celem prawidłowego naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, dowolność w interpretacji przepisu art. 10 ust. 7 K.N. w zakresie sformułowania „potrzeby wynikające z organizacji nauczania”, umożliwiające zawieranie z nauczycielami umów o pracę na czas określony.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami do pracodawców skierowano 18 wniosków (w 3 wystąpieniach), z czego wykonano 16 wniosków tj. 89%. Podjęte działania prawne spowodowały m.in. że: zapewniono 7 wychowawcom internatu w każdej dobie, co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku oraz 15 minutową przerwę, wypłacono uprawnionym nauczycielom wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe niezrealizowane z przyczyn niedotyczących nauczyciela w łącznej kwocie **11 596,31 zł.**, zaktualizowano Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w zakresie prawidłowego naliczenia odpisu od emerytów i rencistów byłych nauczycieli. W placówce niepublicznej dostosowano do aktualnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy przepisy wewnętrzzakładowe w zakresie sposobu wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz zlikwidowano nieprawidłowości w zakresie planowania urlopów wypoczynkowych.

12. Podsumowanie

W 2020r. przeprowadzono **153** kontrole **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 **17** przypadkach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (11,1%).

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 2020r. dotyczące wynagrodzenia za pracę były połączone z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia stwierdzono w **33,2%** 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 (50%)** skontrolowanych pracodawców w stosunku do **149 (20,8%)** pracowników.

W latach 2018-2020 odnotowano w dalszym ciągu wysoki odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (odpowiednio 47,4%; 37,5%, 30,1%). Łamanie przepisów stwierdzono w 4 jednostkach (30,1% poddanych kontroli) w stosunku do 4 osób (w 2020r. - 3,3% badanych, w 2019r. - 15,6% badanych). Zauważono w tym zakresie poprawę chociaż problem ciągle występował, ale dotyczył tylko pojedynczych przypadków.

Wyraźnie zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 26,3% w 2018r., 15,8% w 2019r. do 5% w 2020r. i dotyczył 8,3%

badanych przypadków. Nieprawidłowości wynikały z nieterminowego wypłacenia świadczenia.

Wśród często występujących nieprawidłowości należy również wymienić niewypłacenie ekwiwalentu za pranie odzieży. W stosunku do 2019 odnotowano wzrost podmiotów niewypłacających ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży (z 22,2 % w 2019r. do 27,8% w 2020r.). Problem dotyczył 87 osób na 401 skontrolowanych (21,7%). Zastrzeżenia dotyczyły przede wszystkim nieuregulowania zasad wypłaty i określenia kwot w przepisach wewnętrznych.

W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę **200.289 zł.** dla 116 pracowników.

Inspektorzy pracy w 2020r. 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 2020r. inspektorzy kontynuowali **kontrole wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej.** Na łączną sumę **176** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili naruszenia przedmiotowych przepisów w trakcie **55** kontroli. Inspektorzy pracy skierowali odpowiednio **63** wnioski i **15** poleceń dotyczących łącznie **153** pracujących.

Zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle jego wypłaty inspektorzy pracy stwierdzili w 19 przypadkach na 176 przeprowadzonych kontroli (10,8% wszystkich kontroli),

Zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę lub brak w ogóle wypłaty wynagrodzenia dotyczyło w sumie 50 pracujących na 758 zbadanych umów (6,5%).

Kontrole prowadzone w roku 2020 na terenie województwa świętokrzyskiego w zakresie sprawdzenia przestrzegania przepisów dotyczących wypłacania minimalnego wynagrodzenia za godzinę osobom wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, można generalnie stwierdzić, że poza nielicznymi wyjątkami np. związanymi z utratą płynności finansowej przez przedsiębiorców i sprawami spornymi, przedsiębiorcy są świadomi obowiązków jakie nakłada na nich ustawa o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i przestrzegają tych norm.

Wśród prowadzonych w 2020r. kontroli tematycznych szczególny nacisk położony został na kwestie czasu pracy. Poddawana była ona kompleksowym analizom 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 uskuteczniły przestrzeganie obowiązujących 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 wewnętrznych o aktualne zapisy.

Kontrole placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2020r. wykazały, że naruszenia przepisów ustawy mają w dalszym ciągu miejsce.

Naruszenia te związane były z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy. W kilku przypadkach nieprawidłowości związane z powierzaniem pracy z niedziele objęte zakazem handlu wynikały z niedostatecznej wiedzy pracodawców, w innych przypadkach pracodawcy tłumaczyli, iż nagłe sytuacje losowe spowodowały, że pracownik lub osoba pracująca na umowę zlecenie zastępowała pracodawcę w sklepie na krótki czas. Po 2 latach obowiązywania przepisów ustawy można było bardziej spodziewać się nieprawidłowego stosowania wyłączeń lub zmiany PKD na takie, które podlega wyłączeniu, a nie naruszania przepisów ustawy związanych z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy. O tym, że powierzanie pracownikom lub osobom zatrudnionym pracy związanej ze sprzedażą w niedziele objęte zakazem handlu jest wykroczeniem,

pracodawcy i przedsiębiorcy wiedzą od co najmniej 2 lat.

W 2020r. w związku z rozszerzeniem zakresu kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy kontynuowaliśmy 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. W związku z występującą w 2020r. pandemią COVID-19 nie można było w pełnym zakresie zrealizować przedmiotowy temat i brak jest możliwości jego pełnej i rzeczywistej oceny.

V.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



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

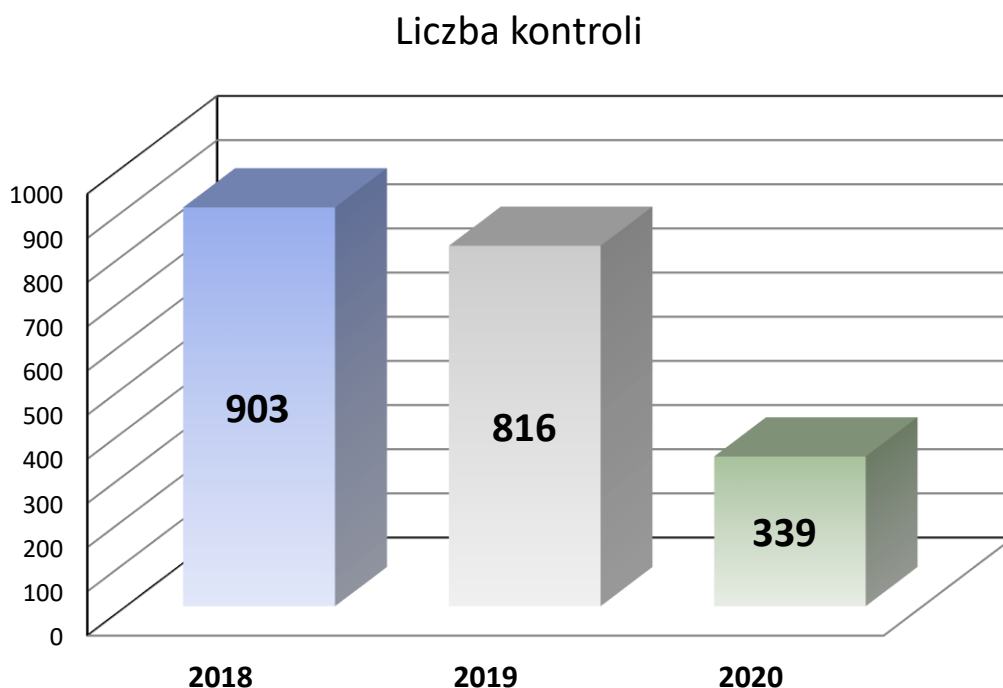
W okresie od 01.01.2020r. do 31.12.2020r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach realizując temat „Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 339 kontroli (816 w 2019r., 903 w 2018r.). Kontrolami tymi objęto 333 podmioty.

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 7 050 osób (w tym 5 145 osób na podstawie stosunku pracy).

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym ponad 80% ogółu skontrolowanych podmiotów to podmioty, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób. Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły niespełna 18 % ogółu skontrolowanych. Powyższa struktura wynika z faktu, że do naruszenia przepisów w zakresie legalności zatrudnienia dochodziło głównie w małych podmiotach. Taką zależność odnotowuje się od lat.

W 2020r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel – 37%, przetwórstwo przemysłowe – 16% oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 12%.

W roku sprawozdawczym nastąpił spadek ilości przeprowadzonych kontroli o 41%. Powodem zmniejszonej ilości kontroli było ogłoszony na obszarze RP stan zagrożenia epidemicznego w celu zapobiegania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 oraz ograniczenia z tym związane.

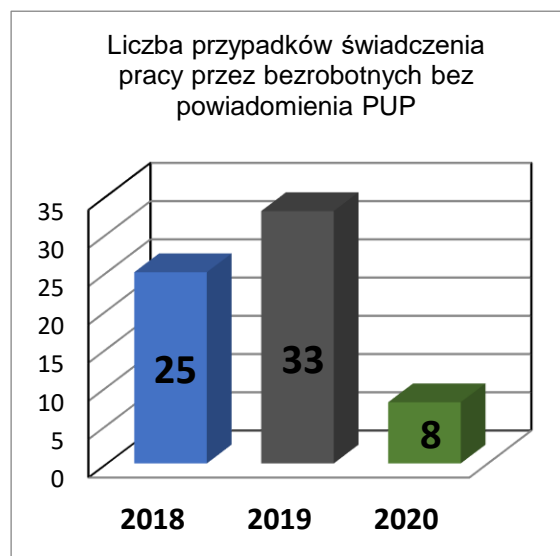
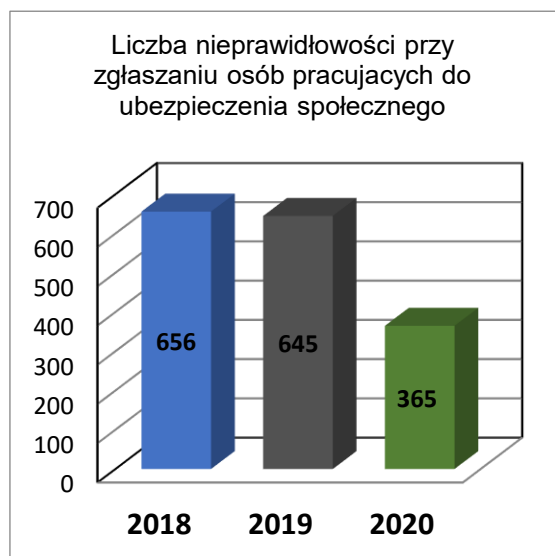
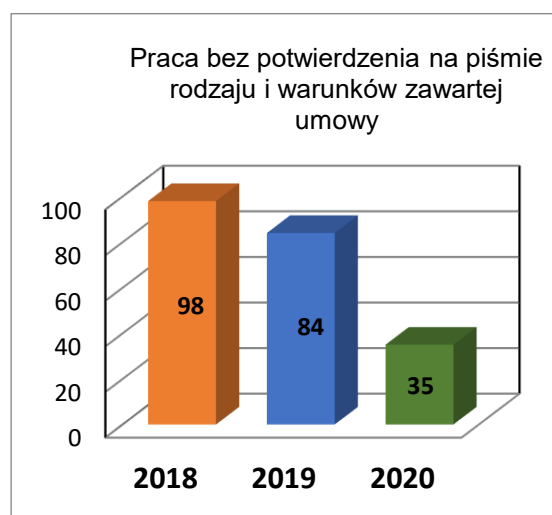
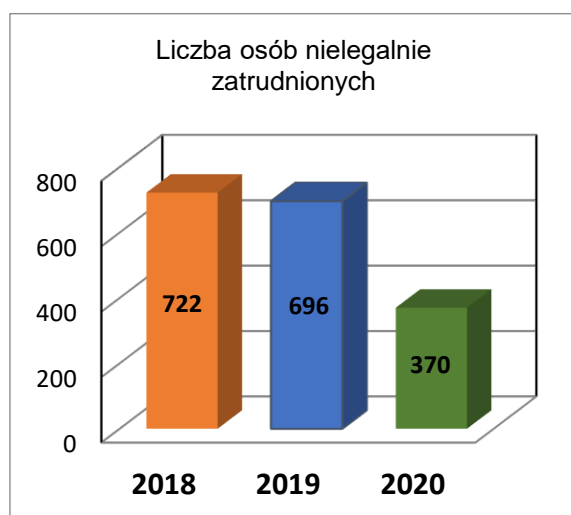
Nielegalne zatrudnienie dotyczyło 370 osób w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę – stwierdzono wobec 33 osób,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego – w stosunku do 327 osób,
- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – w 8 przypadkach.

W 2020r. ilość przeprowadzonych kontroli w porównaniu do 2019r. wykazała tendencję spadkową w zakresie ujawnionych przypadków

podjęcia pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikami umowy o pracę oraz niezgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Nadmienić należy, że w okresie sprawozdawczym zostało skontrolowanych o ponad 470 podmiotów mniej niż w roku ubiegłym. W zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy liczba mimo, że spadła to w stosunku do ilości kontroli jest wysoka. Wykazano, że obowiązku powiadomienia PUP/MUP nie dopełniło 8 osób (w 2019r. – 33 osoby, w 2018r. – 25 osób).

Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)



W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 253 wnioski w wystąpieniach i 80 poleceń regulujących 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 28 mandatów na łączną kwotę 35.600zł grzywny oraz wydaniem 15 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 6 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 pracodawcy. Inspektorzy pracy w większości stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie nieopłacania składek na fundusz pracy nakładali kary grzywny w drodze mandatu karnego. W okresie sprawozdawczym odnotowano 15 mandatów na łączną kwotę 19.900 zł za w/w wykroczenie.

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

W roku sprawozdawczym odnotowano spadek ilości kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców na obszarze województwa świętokrzyskiego w stosunku do lat poprzednich. Powodem zmniejszonej ilości kontroli był ogłoszony na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stan zagrożenia epidemicznego, w celu zapobiegania zakażeniom wirusem SARS-Cov-2 oraz ograniczenia z tym związane.

W roku 2020r. przeprowadzono 65 kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (o 43,3% kontroli mniej niż w 2019r., oraz o 44,8% niż w 2018r.).

Ogółem skontrolowano 65 podmiotów, w których wykonywało pracę 288 cudzoziemców z 13 państw, w tym 27 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 90% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: budownictwo – 22%, przetwórstwo przemysłowe – 20%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne – 17%, transport i składowanie – 14%. handel hurtowy i detaliczny – 12%, usługi administrowania oraz działalność profesjonalna – po 5%, pozostała działalność usługowa – 3%, zaopatrywanie w energię, dostawy wody, ścieki – po 2 %.

W przypadku kontroli prowadzonych w 2020r. ponad 40% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 30% – w podmiotach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 15% – ogółu skontrolowanych to zakłady zatrudniające od 50 do 249 osób, podmioty zatrudniające 250 osób i powyżej stanowiły – 15% ogółu skontrolowanych.

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

- braku posiadania wymaganego zezwolenia na pracę – dotyczyło 3 cudzoziemców,
- wykonywaniu pracy na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę – dotyczyło 3 cudzoziemców,
- braku lub nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego,
- braku lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy,
- braku przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp,

- braku przeprowadzenia badań lekarskich.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 6 cudzoziemcom z państw trzecich (w 2019 r. – 129, a w 2018 r. – odnotowano 225 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców). Ujawniono nielegalną pracę obywateli 2 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 5 osób. W dalszej kolejności kontrola ujawniła nielegalne wykonywanie pracy przez obywatela Bangladeszu (1 osoba).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2020r. w sekcjach gospodarki: budownictwo 40%, przetwórstwo przemysłowe 35%, działalność w zakresie usług administrowania 25% – wszystkich ujawnionych przypadków.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2020r. 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 powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez wymaganego zezwolenia na pracę.

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),
- 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 **18** decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców **108** wniosków pokontrolnych oraz **12** poleceń.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców **21** wykroczeń. Nałożono łącznie kwotę **8 000zł** grzywny w drodze **6** mandatów karnych i w **10** przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Nie kierowano wniosków o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów. W wyniku realizacji podjętych – przez inspektora pracy – działań prawnych: skierowano **6** powiadomień o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę tj. Wojewody. W **4** 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,

Kontrole agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **9** kontroli w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Na **9** przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków prowadzenia agencji nie stwierdzono po przeprowadzeniu **6** kontroli (66,67%),
- po przeprowadzeniu **3** kontroli inspektorzy pracy skierowali **6** wniosków w wystąpieniach oraz w **1** przypadku podjęto i przeprowadzili postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczeń.

Nie ujawniono w 2020 r. przypadków prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

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

Kontrole w agencjach pracy tymczasowej

W okresie sprawozdawczym wśród 9 skontrolowanych agencji, **8** świadczyło usługi pracy tymczasowej.

Na **8** przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali łącznie **6** wniosków (wykonano 5).

Przeprowadzone kontrole nie wykazały przypadków rażącego naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Ujawnione nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych (niekompletne informacje dla pracowników tymczasowych, błędy w treści świadectw pracy czy brak ewidencji pracowników tymczasowych). Należy jednak podkreślić, że z uwagi na wyjątkową sytuację – stan zagrożenia epidemicznego a następnie stan epidemii, zmniejszenie skali pracy tymczasowej oraz znaczne ograniczenie działalności kontrolnej inspektorów pracy, ilość kontroli przeprowadzonych w 2020 r. była mniejsza niż w latach ubiegłych, co mogło przełożyć się na skalę i rodzaj ujawnionych nieprawidłowości.

W 2020r. nie prowadzono w żadnym przypadku 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

Kontrole pracodawców użytkowników

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **3** kontrole 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.

Na **3** z przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu **1** kontroli (33,33%),
- po przeprowadzeniu **2** kontroli inspektorzy pracy wydali **16** decyzji (pracodawcy poinformowali o realizacji **12** z nich) oraz skierowali **2** wnioski o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości.

Podczas kontroli pracodawców użytkowników korzystających z pracy tymczasowej w roku 2020 nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie zapewniania osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W jednym przypadku stwierdzono uchybienia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (np. w zakresie dokumentacji dotyczącej oceny ryzyka zawodowego, w zakresie doboru środków ochrony indywidualnej z uwzględnieniem obowiązujących w zakładzie pracy procedur) jednak nie miały one charakteru rażących naruszeń. Stwierdzono także w jednym przypadku uchybienia formalne w zakresie organizowania przez pracodawcę wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, co mogłoby teoretycznie dotyczyć również pracowników tymczasowych, jednak na dzień kontroli nie stwierdzono żadnego przypadku powierzania pracownikom

tymczasowym prac szczególnie niebezpiecznych.

Nie prowadzono postępowań w sprawach o popełnienie wykroczeń.

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

Outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono **3** kontrole w przedmiocie poprawności wyboru outsourcingu pracowniczego, **2** kontrole obejmowały podmioty korzystające z usługi wypożyczenia pracowników, a **1** dotyczyła podmiotu świadczącego tę usługę. Kontrole krzyżowe w 2 podmiotach objęły 1 pracownika – w ocenie inspektora pracy doszło do naruszenia zasad dotyczących pracy tymczasowej – inspektor pracy skierował do obu stron środki prawne w tym zakresie.

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 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 2 kontrole (u jednego pracodawcy), w 2 przypadkach ustalenia zostały dokonane wobec podmiotów niepodlegających kontroli PIP (niezatrudniających pracowników). W wyniku podjętych czynności nie wykazano rażących naruszenia przepisów prawa.

Kontrole w zakresie delegowania cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono czynności wobec 1 pracodawcy w związku z wnioskami o informacje skierowanymi do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii. Ustalenia zostały dokonane w trakcie 2 kontroli. W wyniku podjętych czynności nie wykazano naruszenia przepisów prawa.

5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.

Kontrole w okresie sprawozdawczym wykazały, że 2 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 branży należącej do sektora gospodarki poligraficznej i drukarskiej. Dokonano kontroli 9 pracowników delegowanych na teren działania RP o narodowościach: 9 – obywateli Niemiec.

Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy: monter – 3 obywateli Niemiec, elektromonter – 1 obywatel Niemiec, technik w dziale organizacyjnym – 2 obywateli Niemiec, ślusarz maszynowy – 2 obywateli Niemiec, elektryk maszynowy – 1 obywatel Niemiec.

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 przechowywaniu 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 – 9, co stanowi 100% badanych przypadków,
 - nie przechowywaniu 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 – 9, co stanowi 100% badanych przypadków,
 - nie przechowywaniu 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 – 9, co stanowi 100% badanych przypadków,
 - nie przechowywaniu 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 – 9, co stanowi 100 % 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 – 9, co stanowi 100% badanych przypadków,
- braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego – 9, co stanowi 100 % 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 brak poddania szkoleniom w dziedzinie bhp, badaniom lekarskim pracowników),
- nierzetelność i brak dochowania należytej staranności przez pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP w zakresie prowadzonej dokumentacji zatrudnieniowej.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektor pracy skierował do pracodawców **14** wniosków pokontrolnych.

6. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2020r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wykazały spadek ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia w zakresie wykonywania pracy bez potwierdzonej na

piśmie umowy o pracę. W roku sprawozdawczym nastąpił również spadek ilości przeprowadzonych kontroli. Jednym z powodów był ogłoszony na obszarze RP stan zagrożenia epidemicznego w celu zapobiegania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 oraz ograniczenia z tym związane.

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 2020r. – 8 (w 2019r. – 8, w 2018r. – 2).

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 podmiotach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe.

W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczali, 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 2020r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2019 - w roku sprawozdawczym nie odnotowano wzrostu liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. W roku 2020 odnotowano znaczny spadek przypadków powierzenia cudzoziemcom z państw trzecich nielegalnej pracy oraz ilości kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców na obszarze województwa świętokrzyskiego niż w latach poprzednich. Jednym z powodów był ogłoszony na obszarze RP stan zagrożenia epidemicznego w celu zapobiegania zakażenia wirusem SARS-CoV-2 oraz ograniczenia z tym związane.

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 2 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2020r., analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę.

Specyfiką świętokrzyskiego rynku pracy jest duża liczba cudzoziemców podejmujących pracę na podstawie oświadczeń rejestrowanych w Urzędzie Pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Wobec tej grupy cudzoziemców ujawniono naruszenia prawa z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzali również 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 należy zwiększyć

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 2020r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **662** czynności prewencyjne, które objęły **14.152** podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 128 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 1 507 podmiotów,
- 122 wizytacje u 164 podmiotów,
- 319 szkoleń zorganizowanych dla 11 733 podmiotów,
- 11 konkursów, w których wzięło udział 204 podmioty,
- 9 wymian informacji z 45 podmiotami,
- 64 przygotowania obejmujące 490 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 2020r. kontynuowana była 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 2020r. - drugim roku kampanii przeprowadzone zostało szkolenie oraz kontrole audytowe pracodawców, którzy przystąpili do programu w roku 2019. Z uwagi

na wprowadzenie od dnia 20 marca 2020 r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 szkolenie przeprowadzono w formie samokształcenia kierowanego. W szkoleniu – samokształceniu kierowanym uczestniczyło 13 pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego, z czego 8 przystąpiło do programu prewencyjnego (złożyło kartę zgłoszenia). Pracodawcy, którzy zadeklarowali udział w szkoleniu otrzymali za pośrednictwem poczty elektronicznej (do samokształcenia kierowanego) materiały przygotowane dla potrzeb kampanii, tj.: prezentację – „Przetwórstwo mięsa”; publikację – „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy”; publikację – „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”. Oprócz materiałów szkoleniowych pracodawcom została również zapewniona pomoc inspektora pracy w formie poradnictwa oraz konsultacji telefonicznych. Powyższe miało na celu przygotowanie uczestników programu prewencyjnego 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 38 podmiotów.

3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”.

Program realizowanych był w zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy. Celem zadania było ograniczenie zagrożeń wypadkowych w zakładach pracy zatrudniających do 50 pracowników. Program miał również na celu upowszechnienie metody wykorzystania elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy jako skutecznego narzędzia efektywnej prewencji wypadkowej. Założono także nadanie właściwego znaczenia

analizie stanu bhp, przyczyn wypadków przy pracy oraz skuteczności środków zapobiegającym 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 40 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w sierpniu 2020r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, jak również w formie samokształcenia kierowanego udział wzięły osoby reprezentujące 22 zakłady pracy. W czasie szkolenia słuchaczom przedstawiono - między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Uczestnikom przekazano ankiety specjalistyczne opracowane przez GIP, a także karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 7 pracodawców.

Przyjęte w 2020r. działania prewencyjne skutkowały między innymi:

- przypomnieniem i ugruntowaniem wiedzy związanej z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności zapoznano się z zasadami prowadzenia postępowań powypadkowych, z przepisami określającymi obowiązki zakładów w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez 1 pracodawcę analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków). Wykonanie tych zadań potwierdzono w ankiecie specjalistycznej zwróconej przez uczestnika programu do OIP Kielce.

W czasie trwania programu czterokrotnie przekazano informacje o programie

prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 36 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 36 podmiotów.

W ramach działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!” 7 października 2020 roku na terenie - "Budowy przedłużenia drogi wojewódzkiej nr 762 na odcinku od drogi krajowej nr 74 do drogi krajowej nr 73, poprzez rozbudowę ulic Zagnańskiej i Witosa w Kielcach oraz budowę nowego połączenia ulicy Witosa z ulicą Radomską wraz z rozbudową drogi wojewódzkiej nr 745, w ciągu ulicy Szybowcowej” odbyło się szkolenie-prelekcja w której uczestniczyli przedstawiciele firm wykonujących roboty na placu budowy. W szkoleniu uczestniczyło 18 pracowników i 9 przedstawicieli pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie

i wykonawca generalny). Prowadzący szkolenie inspektorzy pracy omówili działalność prewencyjno-promocyjną realizowaną przez PIP w obszarze budowlanym, przedstawili również zagrożenia i nieprawidłowości przy wykonywaniu robót budowlanych na przykładzie wypadków przy pracy, jakie zaistniały na terenie OIP w Kielcach oraz wymagania dotyczące organizacji i prowadzenia robót drogowych i mostowych. Ponadto przedstawiono tematykę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i ich wpływ na bezpieczeństwo pracy. Uczestniczące w szkoleniu firmy otrzymały materiały edukacyjne (broszurki, plakaty) kierowane do sektora budowlanego. Ponadto firmy otrzymały opracowaną „Listę kontrolną”, wykorzystywaną przez pracodawców do oceny warunków pracy przy prowadzonych przez nich robotach budowlanych na placach budów. W dniu 3 listopada 2020r. do pozostałych 27 podwykonawców przesłane zostały materiały szkoleniowe celem wykorzystania w ramach szkolenia - samokształcenia kierowanego oraz upowszechnienia wśród pracowników zakładu. Oprócz przesłanych materiałów zaoferowano również pomoc w formie poradnictwa i konsultacji telefonicznych prowadzonych przez inspektora pracy. W przypadku wystąpienia wątpliwości i ewentualnych pytań poproszono o kontakt telefoniczny z osobami wskazanymi w przesłanym mailu. Ponadto poinformowano o możliwości (po wcześniejszej deklaracji złożonej telefonicznie) uczestnictwa zainteresowanych pracodawców w szkoleniu stacjonarnym, z zachowaniem wszelkich procedur reżimu sanitarnego, odpowiedniego dystansu społecznego i spełnionych procedur związanych z bezpieczeństwem uczestników szkolenia lub w szkoleniu online. Wszyscy podwykonawcy (27 firm) wybrali formę samokształcenia kierowanego, zapoznając pracowników z otrzymanymi materiałami. 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 ten 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 adresowanego w 2020r. do 80 pracodawców zatrudniających do 9 pracowników było ułatwienie tym podmiotom dostosowanie zakładu do obowiązujących przepisów bhp, poprzez udostępnienie im materiałów informacyjno-edukacyjnych oraz bieżącą merytoryczną pomoc ze strony inspekcji pracy. Program miał zachęcić pracodawców do samodzielnego zapoznania się z wymaganiami stawianymi przez prawo pracy, oraz dostosowania do niego swoich zakładów.

Dla pracodawców zorganizowano szkolenie, które dotyczyło przedmiotowego programu. W szkoleniu uczestniczyło 80 pracodawców, natomiast pozytywny wynik audytu końcowego uzyskało 13 pracodawców.

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 pracodawców (Zakładów Usług Leśnych), zatrudniających do 9 pracowników w których nie odnotowano wypadków przy pracy.

Szkolenia pracodawców zostało przeprowadzone w dniach 10-12.08.2020r. W szkoleniu udział wzięło 5 właścicieli Zakładów Usług Leśnych. Były to szkolenia indywidualne (zgodnie z sugestią uczestników) i zostały przeprowadzone w dogodnych terminach zaproponowanych przez uczestników. Dwa szkolenia przeprowadzono w biurach nadleśnictw, na terenie których pracodawcy wykonują usługi z zakresu gospodarki leśnej, a trzy w siedzibach pracodawców. Podczas prowadzonego szkolenia przekazano uczestnikom w publikację „Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych”.

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.

Podczas etapu realizacji programu pracodawcy identyfikowali występujące w zakładzie pracy nieprawidłowości i problemy w zakresie bhp, wykorzystując udostępnioną im Listę kontrolną z komentarzem, a następnie dostosowywali warunki pracy i poziom bezpieczeństwa do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Prowadzący program w OIP Kielce na bieżąco udzielał pracodawcom specjalistycznej pomocy przez cały okres realizacji tego etapu programu (konsultacje i doradztwo).

W miesiącach wrzesień – październik 2020r. przeprowadzono kontrole sprawdzające (audyty) 5 pracodawców, z których 4 uzyskało pozytywny wynik kontroli – 4 pracodawcy zrealizowali założenia programu prewencyjnego i dostosowali warunki pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zapewnili przestrzeganie tych przepisów. Pracodawcom tym przyznano Dyplom PIP.

Wieloletnie doświadczenia pozwalają stwierdzić, że prowadzone od 2015r. programy prewencyjne dla Zakładów Usług Leśnych, przyniosły konkretne efekty polegające na podniesieniu świadomości pracodawców. Pracodawcy doszli do wniosku, że uzyskanie poprawy w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy jest możliwe przy wsparciu inspektorów pracy, a bez konieczności wymuszania poprzez działania stricte kontrolne i stosowane w związku z tym środki prawne. Wiele zakładów poprawiło też swoje usprzętowanie w specjalistyczne maszyny do pozyskania i zrywki drewna, a sami pracodawcy stwierdzali że nakłady poniesione na bezpieczeństwo pracy, przynoszą w sumie same korzyści.

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

W ramach realizacji programu prewencyjnego Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził 3 szkolenia na temat „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy” w których uczestniczyli pracodawcy oraz pracownicy.

Szkolenia zrealizowano w: siedzibie Regionalnej Izby Obrachunkowej w Kielcach, na terenie budowy przedłużenia drogi wojewódzkiej nr 762 w Kielcach dla pracowników i podwykonawców firmy Strabag Sp. z o.o. oraz dla pracowników i pracodawcy

podmiotu „Future Fit Anna Jaros” zlokalizowanego w Morawicy i Busku –Zdrój.

W trakcie szkoleń przedstawione zostały informacje dotyczące problematyki stresu, jego psychologicznych i fizjologicznych konsekwencji a także dane dotyczące wpływu stresu poszczególnej jednostki na funkcjonowanie całej firmy. Zwrócono uwagę na specyfikę obecnej sytuacji związanej z pandemią koronawirusa oraz jej znaczący wpływ na poziom stresu w środowisku pracy. W trakcie jednego ze szkoleń pracownicy wzięli udział w badaniu stresogenności cech pracy, które przeprowadzone zostało za pomocą Skali Ryzyka Psychospołecznego (SRP) – narzędzia przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. W spotkaniach wzięło udział łącznie 68 osób.

Oprócz powyżej opisanych czynności związanych z realizacją harmonogramu centralnego podjęto dodatkowe działania mające na celu popularyzację tematyki stresu w miejscu pracy.

Dnia 4 marca w siedzibie Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach odbyło się spotkanie zorganizowane w ramach Młodzieżowej Akademii Prawa podczas którego przedstawiciel Okręgowego Inspektoratu Pracy wygłosił prelekcję pt. „Stres jako czynnik psychofizyczny występujący w środowisku pracy oraz rola i zadania Państwowej Inspekcji Pracy”. W pierwszej części zaprezentowano uczniom podstawowy zakres działań i kompetencji Inspekcji Pracy natomiast w drugiej uczniowie dowiedzieli się, co to znaczy stresogenne środowisko pracy i jak można przeciwdziałać zjawisku stresu w celu poprawy komfortu i jakości miejsca pracy. W szkoleniu wzięło udział ok. 1000 uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Wszystkie powyżej opisane szkolenia i prelekcje przeprowadziła Kamila Pawłowska – młodszy inspektor pracy, psycholog, koordynator tematu w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach. Uczestnicy szkoleń, oprócz treści merytorycznej, zostali poinformowani o celach i założeniach

programu oraz zapoznani ze stroną internetową www.streswpracy.pl., www.programyprewencyjne.pl .

Uczestnicy szkoleń dostali także pakiet publikacji PIP dotyczących omawianej problematyki. Publikacje wykorzystywane podczas realizacji programu cieszą się dużym zainteresowaniem nie tylko wśród uczestników programu, ale również podczas innych przedsięwzięć prewencyjnych potwierdzając powszechność zjawiska jakim jest stres w pracy. Publikacje dają komplet informacji na temat stresu zawodowego a w połączeniu z materiałami dotyczącymi mobbingu stanowią cenną wskazówkę do prowadzenia działań profilaktycznych zmierzających do ograniczania zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy.

Dnia 18 lutego br. w Polskim Radio Kielce nadinspektor pracy – Barbara Kaszycka wzięła udział w audycji na żywo, w której poruszona została problematyka stresu w miejscu w pracy oraz sposobów radzenia sobie z nim ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przepisów dotyczących przerw w pracy jako skutecznej profilaktyki antystresowej.

Podsumowując, z roku na rok zauważa się rosnące zainteresowanie problematyką stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników. Ze względu na epidemię wirusa SARS COV-2 i konsekwencje z nim związane problematyka stresu wydaje się być obecnie szczególnie aktualna. Lęk przed zachorowaniem lub zarażeniem innych, stosowanie obostrzeń, niepewność na rynku pracy, przestoje w pracy, praca zdalna, izolacja społeczna, to tylko niektóre z nowych stresorów z którymi musi zmierzyć się środowisko pracownicze.

Ze względu na nowe wyzwania jakie pandemia koronawirusa postawiła przed pracownikami i pracodawcami tematyka stresu i radzenia sobie z nim wydają się być najbliższym roku tematem, któremu warto poświęcić szczególną uwagę.

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 służących ograniczeniu tych zagrożeń.

W 2020r. w ramach realizacji działań prewencyjnych uczestniczący w nich pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach łącznie wykonali 1 szkolenie. Czynnościami prewencyjnymi realizowanymi w ramach tematu objęto łącznie 21 pracodawców.

W ramach realizacji tematu 433 pod nazwą "Czas pracy a wypadki drogowe" przygotowano listę pracodawców objętych przedmiotowym szkoleniem. W dniu 19.10.2020r. zostało wysłane do 30 pracodawców zaproszenie na bezpłatne szkolenie, które odbyło się w dniu 05.11.2020r. w siedzibie OIP Kielce. Wybór formy szkolenia (seminarium lub samokształcenie) pozostawiony został do wyboru uczestników ze względu na panujący stan epidemii.

W odpowiedzi na zaproszenie 21 podmiotów wyraziło chęć uczestnictwa w szkoleniu poprzez przekazanie im stosownych materiałów. W dniu 09.11.2020r. za pośrednictwem poczty przekazano pracodawcom materiały szkoleniowe do przeprowadzenia samokształcenia kierowanego.

W przekazanych materiałach znajdowały się m.in publikacje:

- "Czas pracy kierowców. Poradnik dla pracodawcy",
- "Prawo pracy. Informator dla pracodawców",
- "ABC kierowcy transportu drogowego",
- "Czynniki psychospołeczne. Informator dla kierowców",
- "TRANSPORT - ADR - postępowanie w razie zagrożenia",

- "TRANSPORT, ADR-obowiązki uczestników przewozu".

Pracodawców poinformowano również, że w przypadku jakichkolwiek pytań lub wątpliwości z zakresu prawa pracy lub przesłanych materiałów proszeni są o kontakt.

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.

Wyniki prowadzonej kampanii informacyjnej należy ocenić pozytywnie. Bardzo ważnym elementem kampanii było szkolenie zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Uzyskane informacje poszerzyły wiedzę uczestników na temat czasu pracy, a także innych zagadnień dotyczących transportu drogowego.

Spotkania i szkolenie prowadzone poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach również były ważnym elementem kampanii prewencyjnej, gdyż bardzo dobrze promowały działania Państwowej Inspekcji Pracy podejmowane w celu popularyzacji informacji o przyczynach i okolicznościach tzw. wypadków komunikacyjnych związanych z nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy.

8. 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 gospodarstwach rolnych,

- 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.

Działania prewencyjne w rolnictwie indywidualnym zostały ograniczone trwającą od marca 2020 roku pandemią i objęły ogółem 452 podmioty związane z pracą w gospodarstwach rolnych.

W ramach programu prewencyjnego dla rolników i ich dzieci, w 2020r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 122 wizytacje gospodarstw rolnych i prac polowych,
- 3 szkolenia dla rolników i uczniów szkół podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- 4 konkursy związane z problematyką bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych,
- 6 spotkań wymiany informacji z partnerami społecznymi.

Ponadto zorganizowano 1 stoisko informacyjno-promocyjne PIP poza siedzibą Okręgowego inspektoratu Pracy, oraz przekazano łącznie 545 egzemplarzy wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W okresie sprawozdawczym na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 122 wizytacje, w czasie których spotkano 144 rolników i domowników gospodarstw rolnych. W czasie wizytacji dokonano przeglądów stanu technicznego sprzętu rolniczego, udzielono porad technicznych oraz przekazano ulotki i broszury na temat ochrony i bezpieczeństwa

pracy w gospodarstwach rolnych, a także stwierdzono szereg niebezpiecznych postępowań ludzi i sytuacji stwarzających zagrożenie wypadkowe.

W 2020r. przeprowadzono tylko 3 szkolenia, w których uczestniczyło 23 rolników i 36 uczniów szkół podstawowych oraz 4 konkursy, w których uczestniczyło 41 rolników i 78 uczniów szkół podstawowych. Ważnym wydarzeniem edukacyjnym - skierowanym do dzieci był etap wojewódzki konkursu plastycznego realizowanego wspólnie z KRUS pod nazwą: **„Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz gdy zwierzęta znasz i szanujesz”**. Podsumowania konkursu dokonano w dniu 18.03.2020r., a ocenie na etapie powiatowym i wojewódzkim poddano 78 prac plastycznych. Z uwagi na zaostżenia związane z pandemią, komisję konkursową stanowili wyłącznie pracownicy KRUS a Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach ufundował dwie nagrody rzeczowe dla laureatów II miejsc w etapie wojewódzkim w formie tabletów. Konkurs był koordynowany przez Oddział Regionalny KRUS w Kielcach i wzięło w nim udział 270 uczniów z 240 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego

W 2020 roku przeprowadzono następujące konkursy dla rolników:

- **konkurs wojewódzki online dla rolników pod nazwą „Otwórz się na bezpieczeństwo pracy w gospodarstwach rolnych”**.

Inicjatorem konkursu był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przy współpracy ze Świętokrzyskim Oddziałem Regionalnym Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Oddziałem Regionalnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Świętokrzyską Izbą Rolniczą w Kielcach. Do konkursu zgłosiło się 11 rolników – pełniących funkcję delegatów Świętokrzyskiej Izby Rolniczej z powiatów: kielecki, buski, opatowski, staszowski, jędrzejowski, sandomierski, starachowicki

i skarżyski. Zadaniem uczestników konkursu było :

- dokonanie oceny bezpieczeństwa pracy własnego gospodarstwa rolnego, na podstawie „Listy kontrolnej bhp w gospodarstwie rolnym” przekazanej przez OIP w Kielcach.
- opis działań zmierzających do likwidacji wybranych zagrożeń we własnym gospodarstwie rolnym w 2020 roku wraz z dokumentacją zdjęciową (minimum 3 zagrożenia).
- popularyzacja zagadnień bhp w gospodarstwach rolnych w swojej gminie lub sołectwie poprzez rozmowy z rolnikami, przekazywanie wydawnictw, promowanie strony internetowej z bhp w rolnictwie itp.

Inne działania promocyjne w zakresie bhp w rolnictwie np. udział w organizacji imprez popularyzujących bhp, rymowanki itp.

Łącznie w ramach konkursu zlikwidowano ponad 40 zagrożeń, przeprowadzono wiele rozmów z sąsiednimi rolnikami oraz przekonano uczestników konkursu do działania na rzecz popularyzacji zagadnień bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych. Konkurs przeprowadzono po raz pierwszy w formie online ale z wypowiedzi rolników wynika, że był dużą motywacją do likwidacji zagrożeń i rozmów prewencyjnych z innymi rolnikami, co wzmocniło pełnienie funkcji delegata izb rolniczych. Z uwagi na pandemię, dyplomy i nagrody zostały dostarczone oraz wręczone w gospodarstwach rolnych.

- **Wojewódzki konkurs online pod nazwą „Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne”**

Od kilku lat Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach jest współorganizatorem wojewódzkiego konkursu dla rolników pod nazwą „Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne”.

W 2020 roku konkurs przeprowadzony został w nowej, zmienionej formie. Właściciele gospodarstw, chcąc wziąć

udział w konkursie musieli przesłać kartę zgłoszenia gospodarstwa oraz dokumentację zdjęciową w formie elektronicznej. Weryfikacja i ocena gospodarstw przeprowadzona została zdalnie przez członków komisji konkursowej na podstawie przesłanej e-dokumentacji. Przy ocenie konkursu brano pod uwagę standard świadczonych usług, tradycyjne zagospodarowanie siedliska, prowadzenie wyżywienia dla turystów, ekologiczny system oddziaływania na środowisko i człowieka, atrakcje w gospodarstwie, promocję oferty turystycznej oraz warunki BHP związane zarówno z działalnością rekreacyjną jak i rolniczą.

Sytuacja epidemiczna pokazała potrzebę umiejętności korzystania z urządzeń do zdalnej komunikacji w działaniach prewencyjnych. 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.

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

W 2020 roku w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” bezpośrednimi działaniami prewencyjnymi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach objęto 221 podmiotów. W ramach tego programu prowadzona jest współpraca edukacyjna ze szkołami średnimi w celu wspierania nauczycieli

w przekazywaniu wiedzy na temat prawa pracy i bhp. W roku szkolnym 2019/2020 w działania edukacyjne programu zaangażowanych było 90 nauczycieli, którzy przeprowadzili 341 lekcji dla 4083 uczniów. Uczniom i nauczycielom biorącym udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w 2020 roku przekazano 1295 szt. wydawnictw w tym : 60 szt. - podręczników „Kultura bezpieczeństwa”, 100 szt. - płyt DVD pt. „Kultura bezpieczeństwa” z multimedialnymi materiałami pomocniczymi dla szkół ponadgimnazjalnych, 100 szt. poradników „W pierwszej pracy” wydanych przy współpracy PIP i ZUS oraz 1144 szt. - ulotek i broszurek wydanych przez PIP

W dniu 21 lutego 2020r. 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 48 uczniów z 25 szkół średnich z województwa świętokrzyskiego. Laureatki trzech pierwszych miejsc otrzymały dyplomy i nagrody rzeczowe w formie sprzętu elektronicznego, ufundowane przez Państwową Inspekcję Pracy oraz upominki Świętokrzyskiego Kuratora Oświaty w Kielcach. Rektor Wyższej Szkoły Ekonomii Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach dla trzech uczniów ufundował promesy na bezpłatne studiowanie na uczelni w kolejnym roku akademickim.

Bezpośredni udział inspektora pracy w działaniach edukacyjnych w szkołach od marca 2020 roku był utrudniony trwającą pandemią ale przekazane w formie elektronicznej pomoce edukacyjne pozwalały na prowadzenie nauki zdalnej. 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.

10. Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2020r. działania kontrolno - nadzorcze wspierane były różnorodnymi działaniami promocyjno-prewencyjnymi zmierzającymi do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W szczególności działalność prewencyjna w 2020r. 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 motywacją 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 2020r. współpracę z innymi organami, instytucjami oraz partnerami społecznymi. Niestety wiele form współpracy oraz działań prewencyjnych z innymi instytucjami czy partnerami społecznymi zostało ograniczone w 2020 roku w związku ze stanem pandemii wirusa COVID-19 oraz wprowadzonymi przez rząd ograniczeniami.

W 2020r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 311 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej – związkom zawodowym, które otrzymały 147 informacji o przeprowadzonych kontrolach; Sądom i Policji 88 informacji; Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – 23 informacje; Starostom i Prezydentom miast – 31 informacji; Prokuraturze - 17 informacji; Urzędowi Skarbowym - 14 informacji, Urzędowi Dozoru Technicznego – 14 informacji oraz Społecznej Inspekcji Pracy - 14 informacji).

W 105 przypadkach nasze kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów, np.: 22 – na wniosek organów samorządu terytorialnego; 20 na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, 15 kontroli przeprowadzono na wniosek Związków Zawodowych, 14 na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a 13 na wniosek Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej, 12 – na wniosek Policji oraz 2 na wniosek innych instytucji.

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

Wojewoda Świętokrzyski

Przeprowadziliśmy 1 kontrolę na wniosek Wojewody świętokrzyskiego oraz przekazaliśmy 8 dokumentacji i informacji o przeprowadzonych kontrolach.

Współpraca z Wojewodą opierała się także na działaniach prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach.

W dniu 24 stycznia 2020r. w auli „Energis” Politechniki Świętokrzyskiej odbyła się konferencja podsumowująca krótkofalarską Akcję Dyplomową. W konferencji udział wzięli Wojewoda Świętokrzyski Zbigniew Koniusz wraz z doradcą wojewody Marią Zubą.

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 2 kontrole wspólne i inspektorami UDT, skierowaliśmy do Biura UDT w Kielcach 14 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Prokuratura /Sądy

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami podjęliśmy następujące czynności:

- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów pracy – 14,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów karnych – 5,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek prokuratury – 18,
- przeprowadziliśmy jedną kontrolę na wniosek Prokuratury.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2020 r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 14 kontroli zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych 23 dokumentacje (informacje) z przeprowadzonych kontroli,
- skierowaliśmy do ZUS o/Kielce 1 informację o nieprawidłowościach w druku ZUS-IWA,

- przekazaliśmy do ZUS o/Kielce 4 informacje na temat zgłoszonych do nas informacji o wypadkach we wskazanych przez ZUS zakładach pracy.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

W dniu 13 lutego 2020 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach, Pan Adam Derza podpisał porozumienie ze Świętokrzyskim Państwowym Wojewódzkim Inspektorem Sanitarnym w Kielcach, Panem Jarosławem Ciurą o terenowym współdziałaniu Państwowej Inspekcji Sanitarnej i Państwowej Inspekcji Pracy. W porozumieniu strony zobowiązały się m.in. do współpracy w zakresie ochrony zdrowia pracowników przed zagrożeniami środowiska pracy, zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy.

Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska

W 2020 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach

- przeprowadził 1 kontrolę na wniosek ww. organu
- przekazał Wojewódzkiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska w Kielcach informację z jednej kontroli IP w zakładzie pracy.

Policja

W ramach współpracy z Policją Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2020 r.:

- przekazał 69 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli w zakładach i firmach (w tym kontroli związanych z wypadkami przy pracy),
- inspektorzy pracy przeprowadzili 14 samodzielnych kontroli na wniosek Policji,

Państwowa Straż Pożarna

w 2020 roku przeprowadzono:

- 1 kontrolę w zakładach pracy na wniosek Państwowej Straży Pożarnej,
- przekazano 1 dokumentację z informacjami o wynikach kontroli

przeprowadzonych przez inspektorów pracy,

Straż Graniczna

Na wniosek Straży Granicznej przeprowadziliśmy 1 kontrolę oraz przekazaliśmy 4 dokumentacje z informacjami o wynikach przeprowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia,

Starostowie / Prezydenci Miast

W 2020r. przeprowadziliśmy 22 kontrole na wniosek Starostw Powiatowych / Prezydentów Miast oraz przekazaliśmy 31 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Urzędy Pracy

W 2020 r. przekazaliśmy do Urzędów Pracy 20 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP oraz w 20 przypadkach przeprowadzone zostały kontrole na wniosek Urzędów Pracy.

Współpraca z uczelniami wyższymi:

W ramach współpracy z Uczelniami wyższymi podjęliśmy następujące działania promocyjno – prewencyjne:

- W dniu 24 stycznia 2020r. w auli „Energis” Politechniki Świętokrzyskiej odbyła się konferencja podsumowująca krótkofalarską Akcję Dyplomową przeprowadzoną w ramach cyklu imprez organizowanych z okazji obchodów jubileuszu 100-lecia powstania Państwowej Inspekcji Pracy. Do udziału w konferencji zaprosiliśmy m.in. parlamentarzystów - poseł Agatę Wojtysek i senatora Krzysztofa Słonia, oraz j.m. Rektora Politechniki Świętokrzyskiej prof. dr hab. Wiesława Trąpczyńskiego, którzy zaszczylicili konferencję swoim uczestnictwem. W części edukacyjnej spotkania zaprezentowano zebranym tematykę techniczną związaną z telekomunikacją, w tym wykład dr inż. Józefa Ciosmaka

- z Politechniki Świętokrzyskiej pt. „Transmultipleksacja”.
- W dniu 21 lutego 2020 roku pod naukowym patronatem Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, przy współpracy z Kuratorem Oświaty w Kielcach Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą: „Poznaj swoje prawa w pracy”. W konkursie uczestniczyło 48 uczniów z 25 szkół ponadpodstawowych z województwa świętokrzyskiego. Laureaci trzech pierwszych miejsc otrzymali atrakcyjne nagrody rzeczowe. Pozostali uczestnicy otrzymali dyplomy oraz upominki ufundowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy, Wyższą Szkołę Ekonomii Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach i Kuratorium Oświaty w Kielcach. Opiekunowie uczniów otrzymali listy gratulacyjne od Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach. Ponadto Wyższa Szkoła Ekonomii Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach dla 3 uczniów ufundowała promesy na bezpłatne studiowanie w pierwszym roku nauki na uczelni.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

Współpracę z KRUS o/Kielce prowadziliśmy w ramach działań prewencyjnych, promujących bezpieczną pracę w rolnictwie, współorganizując działania prewencyjne wśród rolników i ich dzieci na terenie całego województwa, Działania prowadzone były z zachowaniem reżimu sanitarnego lub w formie on-line. I tak przykładowo:

- W 2020 r. współorganizowaliśmy z KRUS o/Kielce konkurs plastyczny: "Bezpiecznie na wsi: nie ryzykujesz, gdy zwierzęta znasz i szanujesz". W dniu 24 czerwca 2020 roku podsumowano etap wojewódzki konkursu. W rywalizacji plastycznej uczestniczyło 2700 uczniów z 240 szkół podstawowych funkcjonujących na terenie

województwa świętokrzyskiego. Konkurs został przeprowadzony w dwóch kategoriach - dla dzieci klas 0-3 i 4-8. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach ufundował dwie nagrody rzeczowe dla laureatów drugich miejsc w poszczególnych kategoriach wiekowych. Nagrody w imieniu Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach wręczyli pracownicy placówek KRUS.

- W październiku 2020 r. nastąpiło rozstrzygnięcie w konkursie: „Bezpieczeństwo pracy w gospodarstwach agroturystycznych”, którego OIP w Kielcach był współorganizatorem m.in. razem z KRUS o/Kielce. Weryfikacja i ocena gospodarstw przeprowadzona została zdalnie przez członków komisji konkursowej na podstawie przesłanej e-dokumentacji drogą internetową. Współorganizatorami konkursu prowadzonego od kilku lat był również Świętokrzyski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach. Konkurs po raz pierwszy został przeprowadzony w formule on-line.
- W dniu 10 grudnia 2020r. podsumowano wojewódzki konkurs, prowadzony w formie on-line, pod nazwą „Otwórz się na bezpieczeństwo w gospodarstwie”. Inicjatorem konkursu był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, przy współpracy m.in. z KRUS o/Kielce. Laureatów wyłoniono na podstawie oceny zadań, polegających na poprawie stanu bezpieczeństwa w gospodarstwie, dokonanej on-line przez przedstawicieli organizatorów.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach na wniosek PFRON i innych instytucji przeprowadził 39 kontroli dotyczących dostosowania stanowisk pracy do wymagań osób niepełnosprawnych.

Współpraca z PFRON w 2020r. była prowadzona w ramach uczestnictwa obu

Instytucji w Kapitulie regionalnej konkursu „LODOŁAMACZE 2020”. W Filharmonii Świętokrzyskiej im. Oskara Kolberga w Kielcach 17 września 2020r. odbyła się uroczysta gala konkursu „Lodołamacze” dla pracodawców, instytucji i osób wspierających zatrudnienie niepełnosprawnych. W Kapitulie Konkursu uczestniczył Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza. Laureaci Lodołamaczy to pracodawcy, którzy przełamują stereotypy i uprzedzenia, sprzyjają zawodowej aktywizacji osób niepełnosprawnych. W 2020 roku odbyła się już XV edycja konkursu, a nagrody przyznano w następujących kategoriach: Zakład Pracy Chronionej, Otwarty Rynek Pracy, Instytucja, Dziennikarz bez barier, Przyjazna przestrzeń, Zdrowa firma, jak co roku wręczono także Super Lodołamacza i Lodołamacza Specjalnego.

Świętokrzyski Kurator Oświaty Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach

W roku 2020 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty w ramach działań prewencyjno – promocyjnych dla młodzieży.

- Konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” dla młodzieży ze szkół ponadpodstawowych, etap regionalny odbył się w dniu 21 lutego 2020 roku pod naukowym patronatem Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, przy współpracy z Kuratorem Oświaty w Kielcach. W konkursie uczestniczyło 48 uczniów z 25 szkół ponadpodstawowych z województwa świętokrzyskiego.
- Współpraca z Izbą Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach prowadzona była również na płaszczyźnie prewencji i promocji. Niestety przygotowania do konkursu dla młodzieży uczącej się zawodu zostały zawieszono ze względu na zagrożenie wirusem Sars CoV 2.

Okręgowy Urząd Górniczy w Kielcach

W 2020 roku powiadomiliśmy w/w urząd o wynikach jednej kontroli przeprowadzonej przez inspektora pracy w zakładzie podlegającym dozorowi ww. urzędu.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP posiada na terenie działalności OIP w Kielcach 3 oddziały:

- w Kielcach,
- w Starachowicach,
- w Końskich.

W minionym roku w ramach współpracy OIP w Kielcach został zaproszony do udziału w pracach Komisji konkursowych w konkursie: „Służba bhp – najlepszy doradca pracodawcy”. W dniu 3 lipca 2020r. inspektor pracy wziął udział w pracach Komisji oraz ocenie uczestników na etapie regionalnym. Inspekcja pracy była partnerem tego konkursu, a organizatorem były oddziały Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2020 roku w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 15 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 147 informacji z wynikami przeprowadzonych kontroli,
- przekazał społecznym inspektorom pracy 14 informacji z wynikami kontroli,

Przekazywaliśmy centralom związków zawodowych wydawnictwa PIP z zakresu prawa pracy oraz broszury dla społecznych inspektorów pracy do rozdysponowania wśród członków związków zawodowych.

Zaprosiliśmy centrale związków zawodowych do zachęcenia – wytypowania Społecznych Inspektorów Pracy do udziału w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz ufundowaliśmy nagrody i upominki dla wszystkich laureatów konkursu.

Przedstawiciele każdej centrali związkowej zostali zaproszeni do pracy w komisji oceniającej zgłoszenia do ww. konkursu. W dniu 15 lipca 2020 r. w OIP w Kielcach zebrała się Komisja złożona z przedstawicieli Central Związkowych oraz pracowników PIP w celu rozstrzygnięcia konkursu „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy”. Do konkursu „Najaktywniejszego Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy” – w 2020 roku ocenie poddano 10 dokumentacji zgłoszonych kandydatów.

Komisja po zapoznaniu się z dokumentacją przesłaną przez uczestników konkursu oraz opiniami Zakładowych organizacji Związkowych postanowiła nagrodzić:

- I miejsce: Zbigniew Palacz – Społeczny Inspektor Pracy w Man Bus Sp. z o.o. oddział w Starachowicach,
- II miejsce: Andrzej Cieślik - Społeczny Inspektor Pracy w zakładzie: Grupa Azoty Kopalnie i Zakłady Chemiczne Siarki „Siarkopol,
- III miejsce: Edward Kowalik - Społeczny Inspektor Pracy w zakładzie: PKP PLK Zakład Linii Kolejowych w Kielcach,

Ponadto dwaj Społeczni Inspektorzy Pracy: Pan Zbigniew Palacz oraz Edward Kowalik zostali również wyróżnieni w etapie Ogólnopolskim Konkursu.

W dniu 31 sierpnia 2020 r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach delegacja Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wzięli udział w obchodach 40-lecia powstania „Solidarności” zorganizowanych w Kielcach przez Region Świętokrzyski Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”. Uroczyste obchody 40-lecia powstania „Solidarności” rozpoczęły się inauguracją działalności Biblioteki Solidarności o godz. 12.00 w siedzibie Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ Solidarność przy ul. Planty 16A. Przewodniczący Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność" Waldemar Bartosz przypomniał historię powstania Związku.

Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza przekazał okolicznościowy list

przygotowany przez Głównego Inspektora Pracy.

W dniu 16 września 2020r. w Hotelu „Przedwiośnie” w Mąchocicach Kapitulnych inspektor pracy OIP w Kielcach przeprowadził szkolenie dla Zarządu Krajowego NSZZ Ciepłowników w Polsce na temat zagadnień dotyczących zakładowych układów zbiorowych pracy oraz funduszu socjalnego.

Współpraca ze Stowarzyszeniami i Organizacjami Rolniczymi:

W roku 2020 współpracowaliśmy z n/w stowarzyszeniami i organizacjami rolniczymi:

- Kołami Gospodyń Wiejskich z terenu całego województwa,
- Stowarzyszeniem Sołtysów Polskich (szkolenia i konkursy BHP organizowane dla rolników i sołtysów,
- Świętokrzyską Izłą Rolniczą (wojewódzki konkurs „Piękna i bezpieczna zagroda przyjazna środowisku”.

Ponadto:

- byliśmy współorganizatorem spotkań edukacyjnych dla rolników i ich rodzin we współpracy z sołtysami, starostami, Izłą Rolniczą czy Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- współpracowaliśmy z Wojewódzkim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach,
- pracownik OIP w Kielcach prowadził również dwa spotkania edukacyjne dla dzieci i młodzieży w zakresie bezpiecznej pracy w gospodarstwie rolnym,
- 15 sierpnia 2020r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach na zaproszenie Towarzystwa Przyjaciół Ziemi Daleszyckiej przyjął patronat merytoryczny nad rodzinnym spotkaniem plenerowym pod hasłem „Razem zdrowo i bez alkoholu”. Spotkanie plenerowe zorganizowane zostało na rynku w Daleszycach, przez Towarzystwo Przyjaciół Ziemi Daleszyckiej oraz Koło Gospodyń Wiejskich „Widęczanki”. OIP w Kielcach zorganizował stoisko

informacyjne z wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącymi bezpieczeństwa pracy i dzieci w gospodarstwach rolnych. Ponadto zorganizowaliśmy rodzinny konkurs pod hasłem „Oznacz miejsca zagrożone w gospodarstwie”.

- w dniu 10 grudnia 2020r. podsumowano wojewódzki konkurs, prowadzony w formie on-line, pod nazwą „Otwórz się na bezpieczeństwo w gospodarstwie”. Inicjatorem konkursu był Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, przy współpracy ze Świętokrzyskim Oddziałem Regionalnym Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Oddziałem Regionalnym Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Świętokrzyską Izbą Rolniczą w Kielcach.

Inni partnerzy – pracodawcy:

W roku 2020 podjęliśmy również następujące działania z nie wymienionymi wyżej partnerami w ramach możliwości i ograniczeń wprowadzonych w związku z pandemią wirusa Sars CoV-2:

- W dniu 02 lipca 2020r. inspektor pracy OIP w Kielcach przeprowadziła szkolenie na temat zmian w prawie pracy w 2020r. Szkolenie przeprowadzono dla członków Business Center Club Łoża Świętokrzyska w Kielcach. Uczestnikami szkolenia było 20 pracodawców oraz 2 studentów,
- W ramach działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie „Budowa. STOP wypadkom!” 7 października 2020 roku na terenie - Budowy - rozbudowy ulic Zagnańskiej i Witosa w Kielcach oraz budowę nowego połączenia ulicy Witosa z ulicą Radomską wraz z rozbudową drogi wojewódzkiej nr 745, w ciągu ulicy Szybowcowej” odbyło się szkolenie-prelekcja w której uczestniczyli przedstawiciele firm wykonujących roboty na placu budowy. Generalnym wykonawcą zadania inwestycyjnego jest STRABAG Spółka. z o.o. W szkoleniu uczestniczyło 7 przedstawicieli

pracodawców (podwykonawcy pracujący na budowie i wykonawca generalny). Nadinspektor pracy Tomasz Barański omówił działalność prewencyjno-promocyjną realizowaną przez PIP w obszarze budowlanym. Przedstawił również zagrożenia i nieprawidłowości przy wykonywaniu robót budowlanych na przykładzie wypadków przy pracy jakie zaistniały na terenie OIP w Kielcach oraz wymagania dotyczące organizacji i prowadzenia robót drogowych i mostowych. Młodszy inspektor pracy Kamila Pawłowska przedstawiła tematykę dotyczącą zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy i ich wpływu na bezpieczeństwo pracy (program prewencyjny PIP: „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu oraz innym czynnikom psychospołecznym w miejscu pracy”). Szkolenie zostało zorganizowane w ramach siódmej edycji „Tygodnia Bezpieczeństwa” pod hasłem: „Drużyna razem się trzyma”,

- W organizowanych przez Targi Kielce 27 października 2020 r. online webinarium Księgowość 4.0. podczas Międzynarodowego Kongresu Biur Rachunkowych w roli eksperta wystąpiła nadinspektora pracy Barbara Kaszycka. Nadinspektor pracy przedstawiła możliwości wykonywania pracy zdalnej na podstawie jest art. 3 ustawy z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych i jak taka praca wpływa na komfort pracy pracownika.
- W ramach działań prewencyjnych rozesłaliśmy pisma dotyczące wypadku śmiertelnego, któremu uległ robotnik leśny podczas wykonywania pracy w lesie. Pismo zostało rozesłane do 34 Zakładów Usług Leśnych.
- W ramach prewencyjno – promocyjnych wysłaliśmy do 285 Zakładów branży drzewnej pismo profilaktyczne o zmianach

w przepisach prawa. Do pism (w wersji papierowej) dołączone zostały wydawnictwa PIP dotyczące bezpieczeństwa pracy w stolarniach i tartakach.

- W ramach działań prewencyjnych inspektorzy pracy oraz pracownicy sekcji prewencji i promocji OIP w Kielcach przeprowadzili bardzo szeroką akcję informacyjną w szkołach w związku z rozpoczęciem nowego roku szkolnego. Jej celem było rozpowszechnienie wiedzy na temat obowiązujących obostrzeń sanitarnych, bezpieczeństwa dzieci, nauczycieli i pracowników szkół w związku z pandemią COVID-19 oraz zwrócenie uwagi pracodawców i służby BHP na konieczność aktualizacji oceny ryzyka zawodowego. Spotkania szkoleniowe odbyły się w 302 szkołach, obejmując ponad 11.000 pracowników.

Media

W roku 2020 prowadziliśmy współpracę z regionalnymi mediami przekazując za ich pośrednictwem informacje na temat prawa pracy oraz prowadzonych kampanii i konkursów.