



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności

OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH

w 2021 roku

KIELCE, 2022

I. WPROWADZENIE	5
II. DZIAŁALNOŚĆ KONTROLNO-NADZORCZA	9
1. Informacje ogólne	10
2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli	10
3. Decyzje inspektorów pracy	12
4. Decyzje dotyczące wypłaty wynagrodzenia za pracę	15
5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji	16
6. Wystąpienia inspektorów pracy	17
7. Polecenia	18
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika	18
9. Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa	21
10. Skargi i wnioski.	22
11. Porady prawne i techniczne	26
12. Wnioski o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe	28
13. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy	28
III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	30
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	31
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	35
3. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy	40
4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń	43
5. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	51
6. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku).....	53
7. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej	54
8. Kontrole placówek handlowych	55
9. Zagrożenia o charakterze publicznym.....	59
10. Pierwsza kontrola.....	61
11. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	61
12. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy.....	63

13. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej	64
14. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa	65
15. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo - szkieletowego	66
16. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19	70
17. Podsumowanie	72
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY.....	80
1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.	81
2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	82
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców.....	87
4. Czas pracy - usługi	88
5. Czas pracy w budownictwie	90
6. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych	91
7. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.....	92
8. Handel – przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni	94
9. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	96
10. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.....	97
11. Rodzicielstwo a praca zawodowa – ocena przestrzegania przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem.	98
12. Podsumowanie	99
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	102
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.....	103
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.	106
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych	108

4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług	110
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.....	110
6. Podsumowanie	112
VI. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA.....	114
1. Informacje ogólne	115
2. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa (program prewencyjny – III etap trzyletniego działania prewencyjnego).	115
3. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”	116
4. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie	117
5. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”	118
a. Pracodawcy różnych branż	118
b. Pracodawcy – właściciele zakładów usług leśnych	118
6. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny ...	119
7. Czas pracy a wypadki drogowe – program prewencyjny	120
8. Kampania informacyjno - prewencyjna „Szanuj życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym”.....	121
9. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”.....	122
10. Podsumowanie	123
VII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	125

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%).....	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2011 – 2021.	11
Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.	11
Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.....	12
Wykres 6. Decyzje w zakładach według zatrudnienia.	13
Wykres 7. Decyzje w zakładach według branż skontrolowanych zakładów.	14
Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.....	17
Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika	19
Wykres 10. Struktura zastosowanych środków w związku ze stwierdzonymi wykroczeniami.	21
Wykres 11. Zakres przedmiotowy zawiadomień prokuratury(wg. Naruszonych art. K.k.).....	22
Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2010 – 2021).....	23
Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.....	25
Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach.....	25
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.....	26
Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.....	27
Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.....	31
Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.	32
Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.	33
Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).....	34
Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia	103
Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób).....	104

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,
- 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

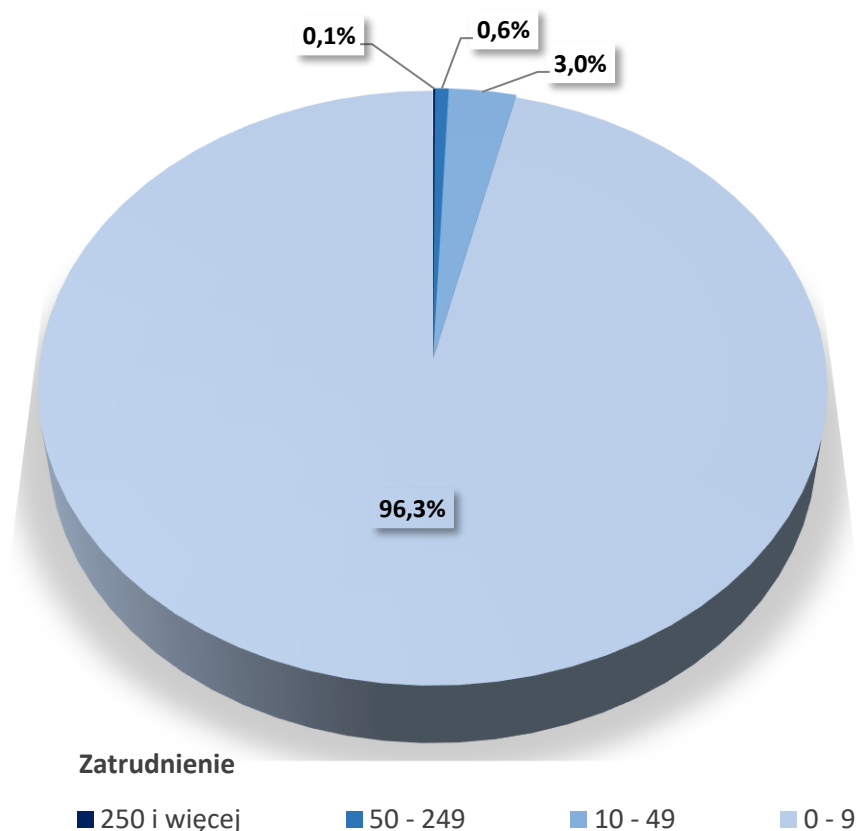
i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, nakazania usunięcia w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Kontrolą podlegają również podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej, a także pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP. Ponadto przedsiębiorcy albo inne podmioty, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi – w zakresie wypłacania

takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej.

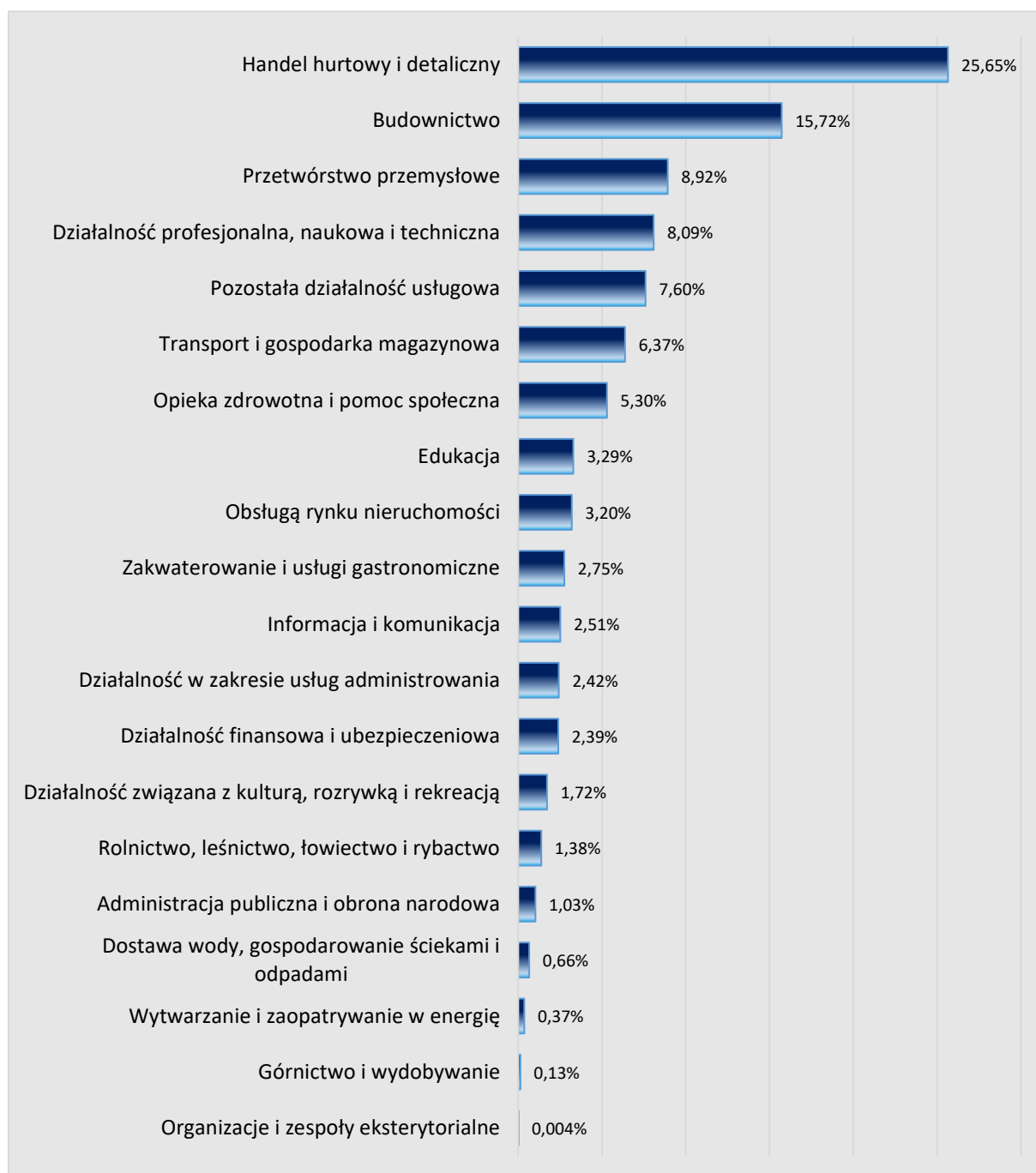
Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **53** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **124 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 96,3% 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.

Do priorytetowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych w 2021r. należało:

- eliminowanie bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczenie wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy,
- działania kontrolno-prewencyjne w obszarach o najwyższej wypadkowości,
- ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, w związku z utrzymującymi się nieprawidłowościami i społecznymi skutkami,
- kontrola przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami tzw. Tarcz antykrzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy,
- kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych,
- eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.

W roku 2021 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.

2. Stan liczbowy przeprowadzonych kontroli

W okresie sprawozdawczym skontrolowano **1 519** podmiotów gospodarczych, w których przeprowadzono łącznie **1 731** kontroli. Zakresem przedmiotowych kontroli objęto łącznie **81 632** osoby, w tym 27 900 kobiet, 5 695 niepełnosprawnych, 345 młodocianych. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało:

- w ramach stosunku pracy – 67 207 osób (83,9%),
- na podstawie umów cywilnoprawnych – 11 486 osób (14,3%),
- cudzoziemców – 1 703 osób (2,1%),
- jako podmioty samozatrudniające – 1 236 osoby (1,5%).

Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:

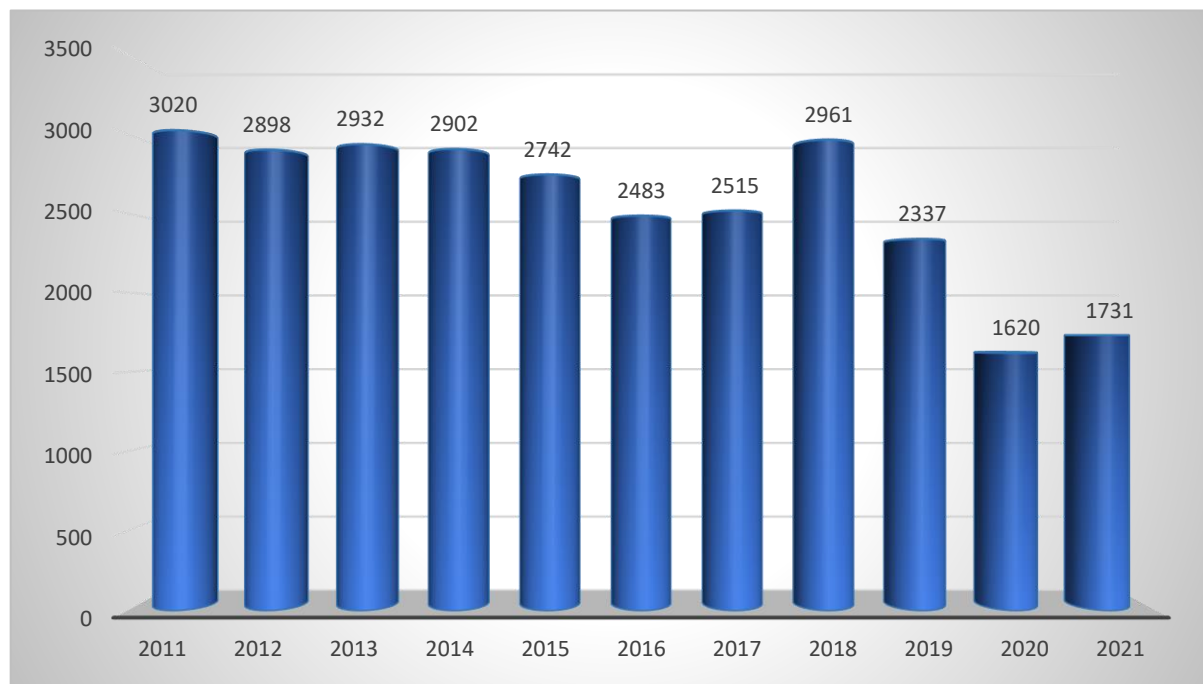
- powyżej 250 osób – 48 763 pracujących,
- od 50 do 249 osób – 17 722 pracujących,
- od 10 do 49 osób – 11 321 pracujących.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 928 kontroli (53,6%). Na drugim miejscu

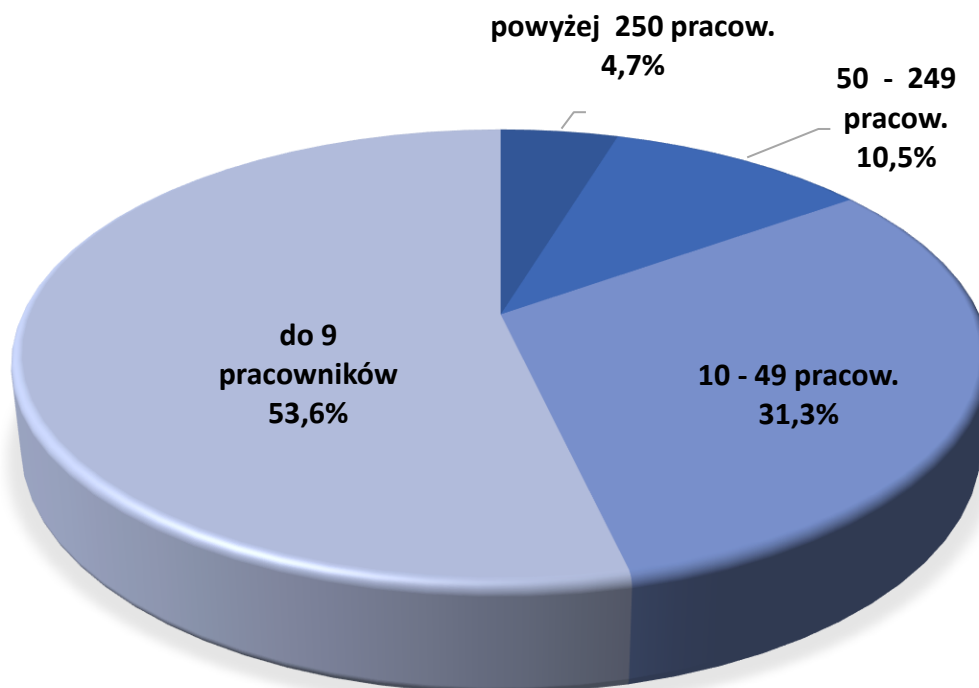
przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 541 kontrole (31,3%). Najwięcej skontrolowanych pracodawców należało do sektora prywatnego

– 1 397, co stanowi – 92% ogólnej liczby skontrolowanych podmiotów, w tym do sektora prywatnego krajowego – 1 325 (94,8%), a następnie do sektora publicznego – 119 (8%).

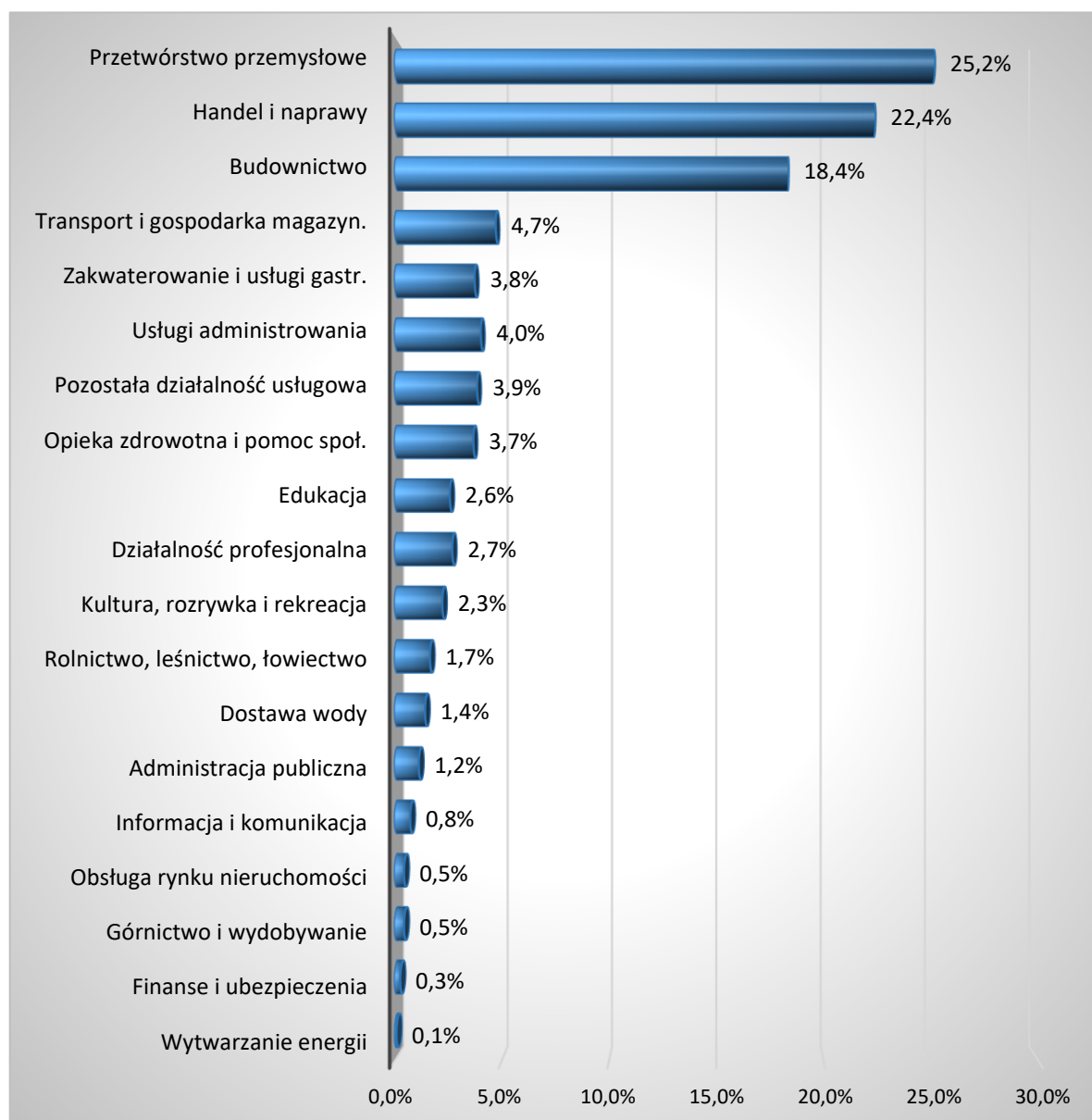
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2011 – 2021.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: przetwórstwo przemysłowe – **436** kontrole (25,2%), handel i naprawy – **388** kontroli (22,4%) oraz budownictwo – **318** kontroli (18,4%).

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **7 515 decyzji**, które dotyczyły

73260 pracowników. Większość decyzji, tj. **4 558** (60,7%) zostało ujętych w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **2 957** decyzji (39,3%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **4 131** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **2 734** opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **7 390** (98,3%) dotyczyła

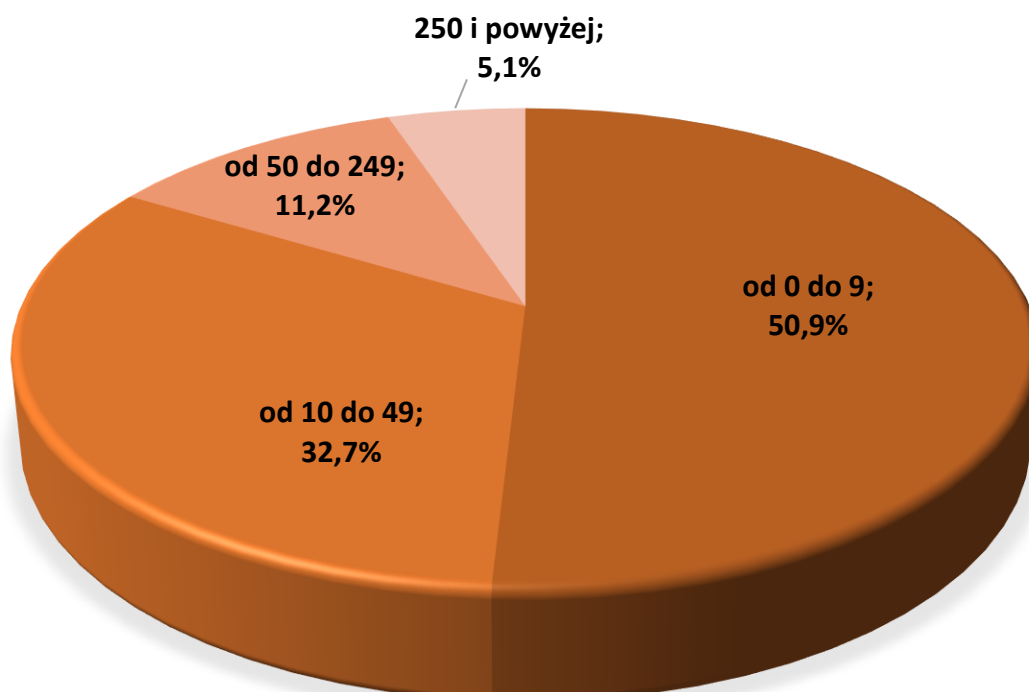
problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **135** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 274 pracowników,
 - **218** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 1019 pracowników,
 - **101** decyzji nakazujących skierowanie 194 pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu,
 - **23** decyzje zakazujące wykonywania prac (dotyczyły 115 pracowników), w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.
- Wymienione decyzje podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

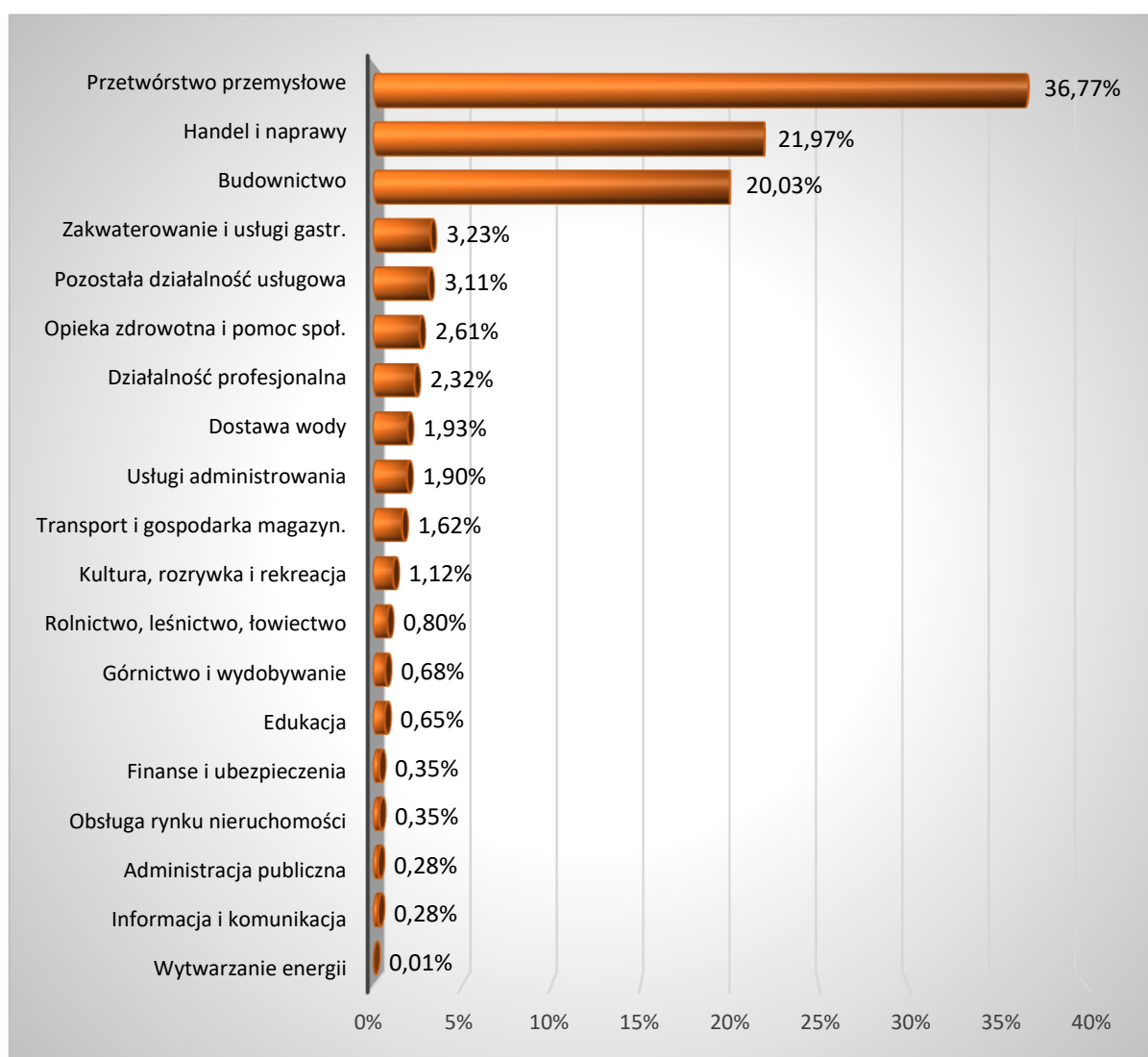
Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **3 824** czyli 50,9%, dotyczyła kontroli przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **2 459** decyzji (32,7%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **845** decyzji (11,2%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **387** decyzje (5,1%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **7 159** (95,3% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 6 692 decyzje – 93,5%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **354** (4,7%).

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 **125** decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla **1 923** pracowników – **3 807 645,83 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 – 54 decyzje na kwotę – 533 214,68 zł (dotyczyło 149 pracowników),
- od 10 do 49 osób – 43 decyzje na kwotę – 1 161 725,56 zł (dotyczyła 626 pracowników),
- od 50 do 249 pracowników – 27 decyzji na kwotę – 2 106 733,75 zł (dotyczyło 1 069 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 1 decyzja na kwotę – 5 971,84 zł.

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

- przetwórstwo przemysłowe – 46 decyzji na kwotę 3 053 927,04 zł,

- handel i naprawy – 27 decyzji na kwotę – 190 136,03 zł,
- dostawa wody – 13 decyzji na kwotę 305 652,29 zł,
- usługi administrowania – 13 decyzji na kwotę 61 641,32 zł,
- budownictwo – 8 decyzji na kwotę 114 097,26 zł.,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **54** decyzji (43,2%) wypłacając **653** pracownikom kwotę – **383 726,34 zł.** Częściowo zrealizowanych zostało **5** decyzje na kwotę **663 815,4 zł.** Łącznie wypłacono kwotę **1 047 541,74 zł**

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	125
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1923
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	3 807 645
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	54
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	653
kwota należności wypłaconych	383 726
Decyzje zrealizowane w części	
liczba decyzji zrealizowanych w części	5
liczba pracowników, których dotyczyły decyzje zrealizowane w części	4
kwota należności wypłaconych	663 815
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	44
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 109

5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem **81** decyzji inspektorzy pracy wydali 27 upomnień. Większość decyzji objętych upomnieniami (44, tj. 54,3%) stanowiły decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Pozostałe 37 decyzji dotyczyło obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na skutek wydanych upomnień zostało zrealizowanych 30 decyzji – 26 dotyczących obowiązków z zakresu bhp i 4 nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

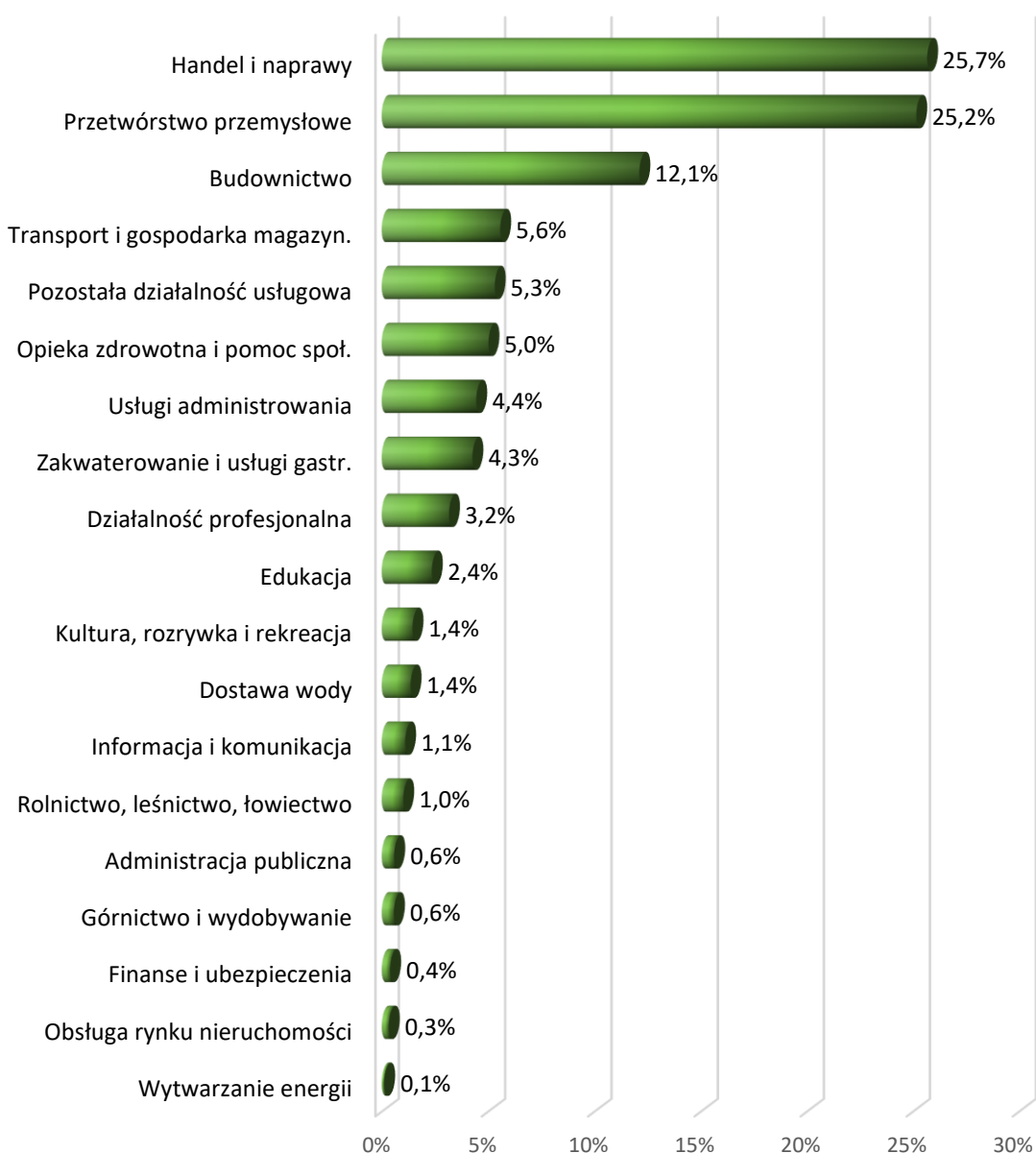
Wobec 5 pracodawców, na skutek niewykonania 18 decyzji mimo skierowanych upomnień wszczęto 6 postępowań egzekucyjnych i zastosowano środki egzekucyjne w postaci grzywnien w celu przymuszenia. Nałożono 7 grzywnien w celu przymuszenia na łączną kwotę 48.000 zł.

6. Wystąpienia inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **7 810 wniosków** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **6295** wniosków, co stanowi – **80,6%** ogólnej liczby wydanych wniosków pokontrolnych.

Wśród tych wniosków były i takie, które zobowiązywały pracodawcę do wyliczenia i wypłacenia różnego rodzaju należności przysługujących pracownikom z tytułu stosunku pracy. Realizacja tych wniosków spowodowała wypłacenie pracownikom – do końca okresu sprawozdawczego – należności z w/w tytułów na kwotę – **621 051 zł**. Dotyczyło to **882** pracowników.

Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.



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

- do 9 zatrudnionych – 4 115 wniosków (52,7% ogólnej liczby wydanych wniosków),
- od 10 do 49 osób – 2 544 wnioski (32,6%),
- od 50 do 249 osób – 870 wniosków (11,1%),
- 250 i powyżej – 281 wniosków (3,6%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel i naprawy – 2 005 (25,7%), przetwórstwo przemysłowe – 1 965 (25,2%) oraz budownictwo – 946 (12,1%).

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, niewypłacania 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 **599** poleceń, które dotyczyły **3017** pracowników. Zrealizowano **585** poleceń, na łączną kwotę – **370 644** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

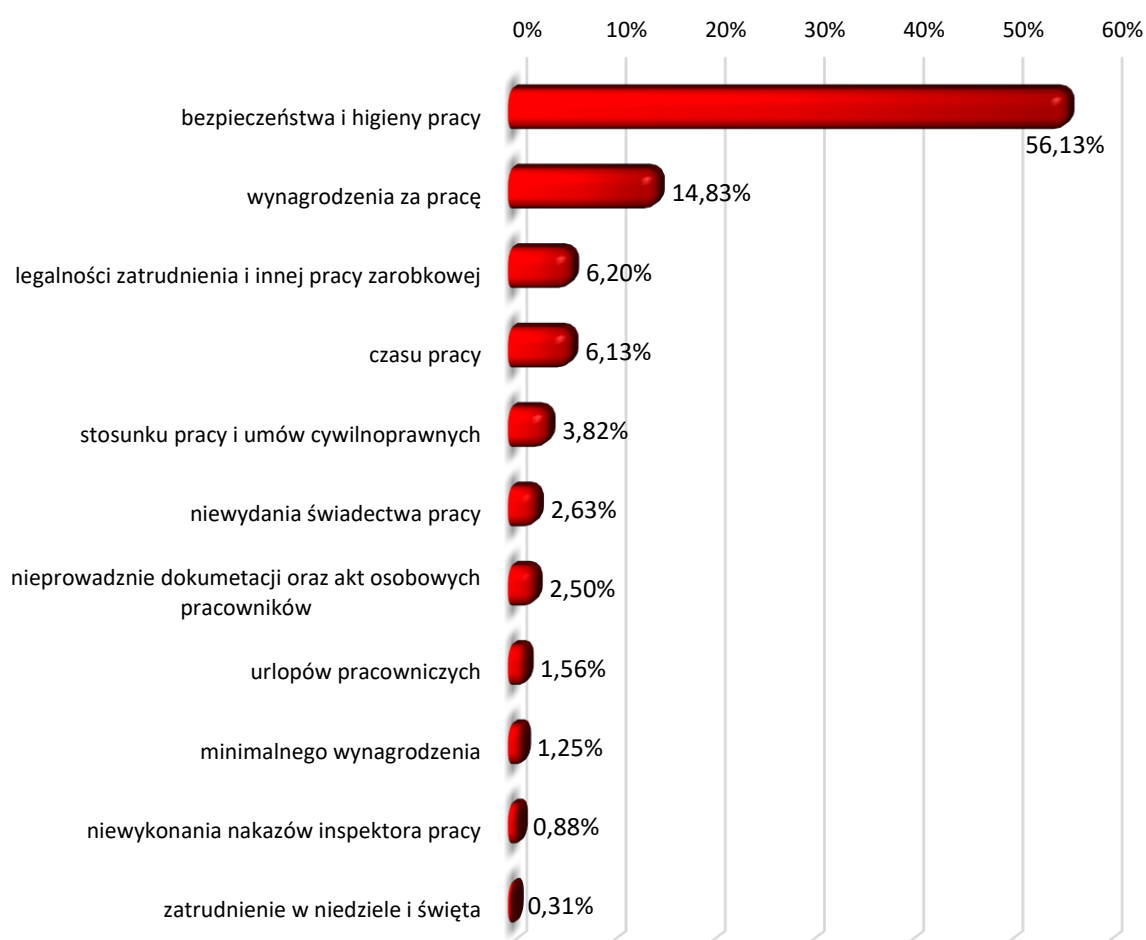
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Środki penalne nałożono na sprawców ogółem **1.598** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Odnotowano tu ogólny wzrost liczby wykroczeń w stosunku do 2020 r., o 28,29% licząc rok do roku. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika stwierdzono m.in. w przedmiocie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy – 897 (56,1% ogółu),
- wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – 237 (14,8% ogółu),

- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – 99 (6,20% ogółu),
- czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – 98 (6,13% 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) - 61 (3,82% ogółu),
- niedopełnienia obowiązku wydania bytemu pracownikowi świadectwa pracy - 42 (2,63% ogółu),
- nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej – 40 (2,5% ogółu),
- urlopów pracowniczych – 25 (1,56% ogółu),
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – 15 (1,3% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - 20 (1,25% ogółu).

Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z art. 281 Kodeksu pracy – 223 wykroczenia (14%);
- z art. 282 Kodeksu pracy – 317 wykroczeń (19,8%);
- z art. 283 Kodeksu pracy – 929 wykroczeń (58,1%);
- z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 99 wykroczenia (6,2%).

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

- nałożono **391** mandatów karnych, które obejmowały ogółem **1027** wykroczeń (64,3% ogółu), na łączną kwotę – **496 350** złotych. Kary grzywny były nakładane w postępowaniu mandatowym przede wszystkim na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż **271** mandatów (69,3% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – **58** mandatów (14,8% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawców – **35** mandatów (8,9% ogółu).

Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (223 mandatów – 57%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (114 mandatów – 29,2%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (32 mandatów – 8,2%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (22 mandatów - 5,6%),

- wydano **277 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (272), pouczeń (5). W 2021 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – **198** (tj. 71,5% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawców – **30** (tj. 10,8% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – **27** (tj. 9,7% ogółu), osób zarejestrowanych w

urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – **12** (tj. 4,3% ogółu).

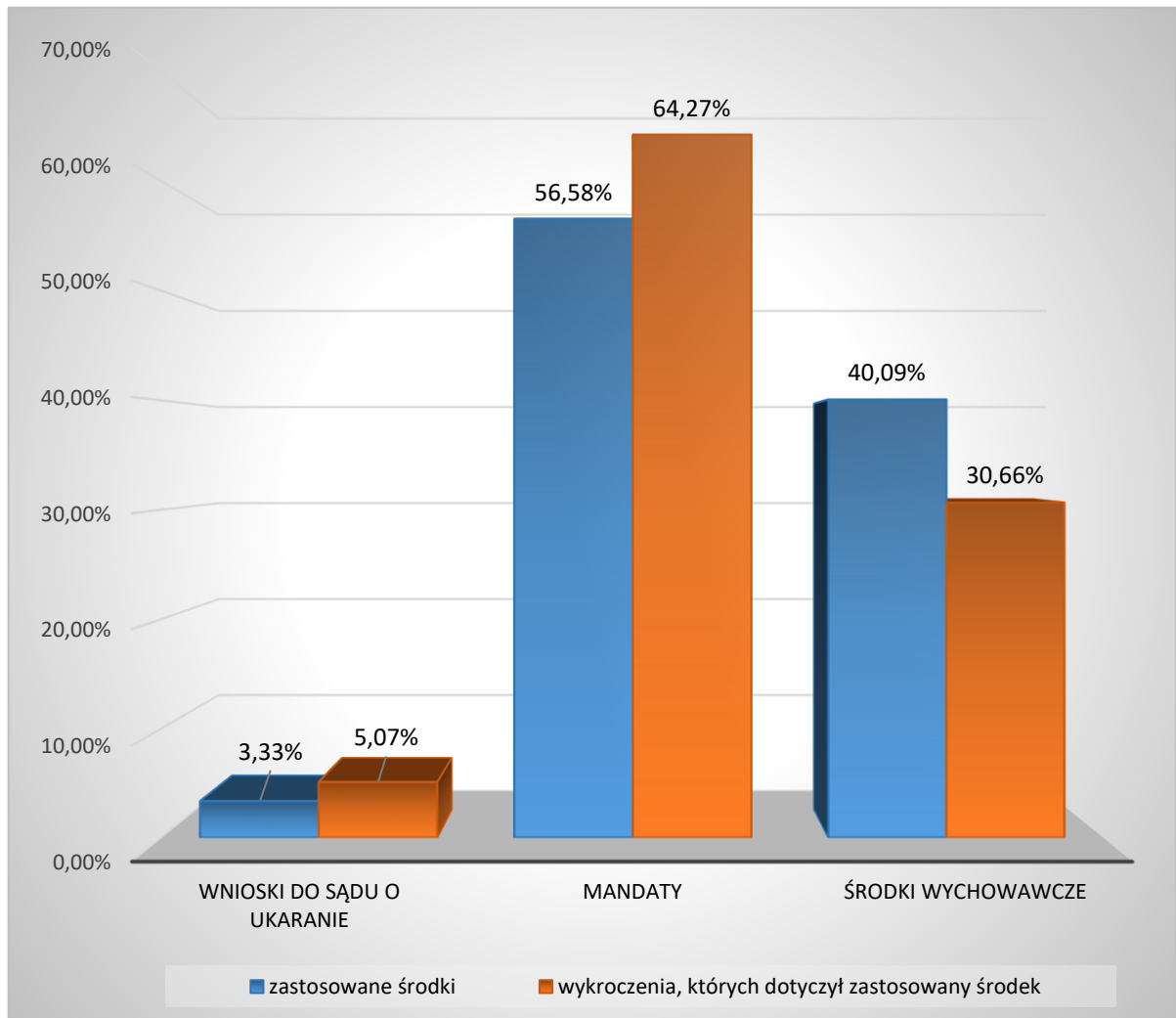
- skierowano także do sądów **23 wnioski** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W 2021 r. wnioski o ukaranie były w większości kierowane przeciwko osobom działającym w imieniu pracodawcy – **16** (69,6% ogółu) i pracodawcom – **7** (30,4% ogółu). Sądy nie zwróciły do uzupełnienia żadnego z wniesionych wniosków, co świadczy o właściwym ich przygotowaniu pod względem formalno-prawnym.

W bieżącym okresie sprawozdawczym sądy wydały ogółem **15** wyroków, które zapadły na podstawie łącznie **23** wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektora pracy - oskarżyciela publicznego działającego na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, w tym:

- 1) **13** wyroków nakazowych i
- 2) **2** wyroki wydane w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

Na podstawie **13** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wymierzono ogółem **13** kar grzywny w łącznej kwocie – **39 500zł.** Na podstawie **2** wyroków wydanych w pierwszej instancji w postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie **6 000 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 **29 zawiadomień** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

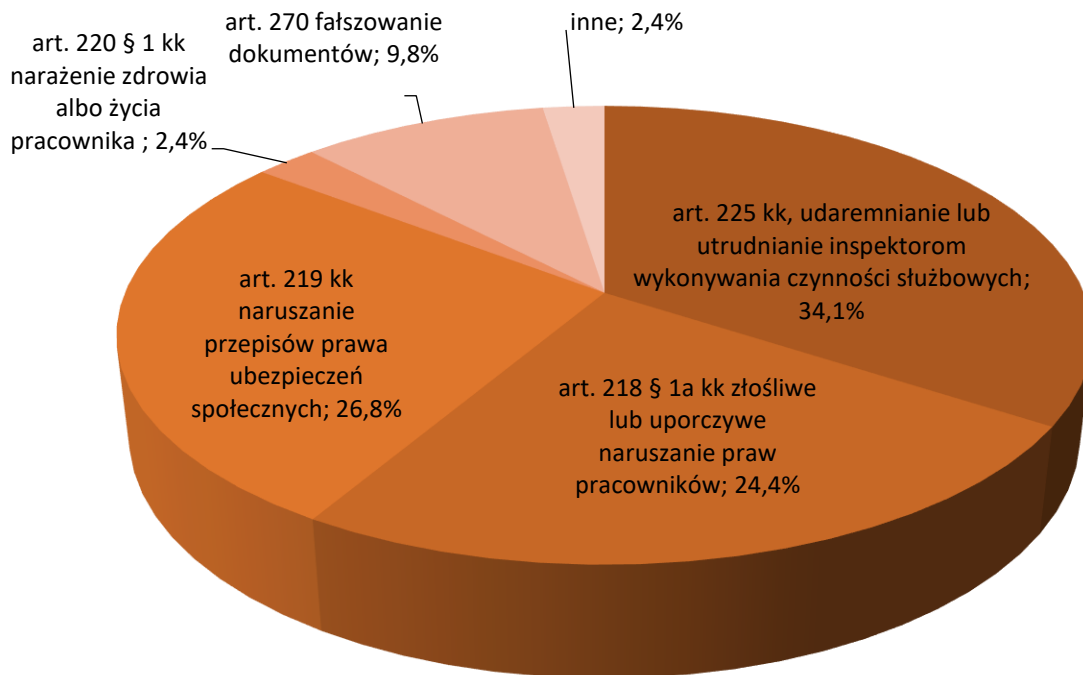
W skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu

popelnienia przestępstw polegających na naruszeniu 41 następujących przepisów kk:

- 8 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 9 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk i 218 § 1a kk;
- 3 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 218 § 1a kk i 270 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 kk;

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

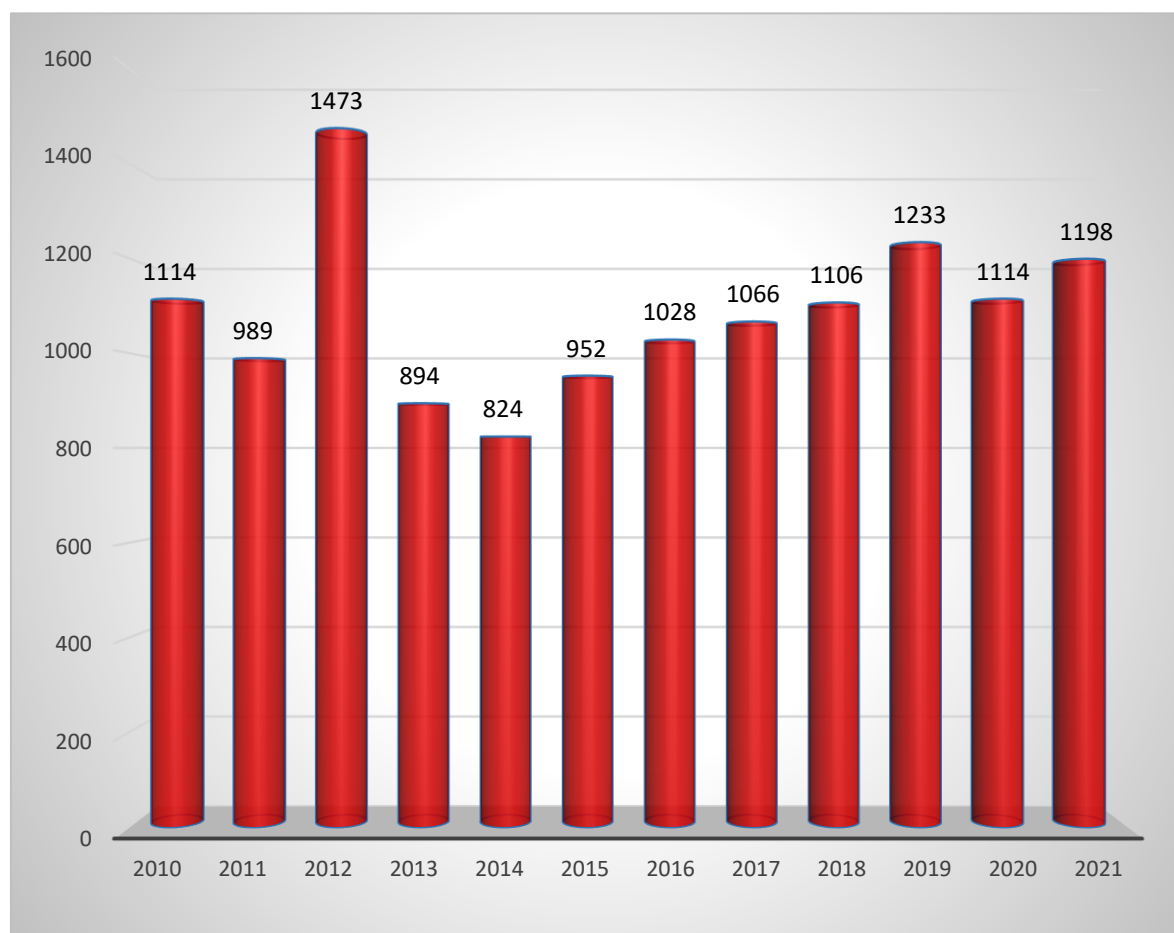
W roku 2021 do Okręgowego Inspektoratu Prac w Kielcach wpłynęło 1198 skarg.

W porównaniu y do poprzedniego okresu sprawozdawczego, liczba skarg jest o 7,1% większa. Spośród tej liczby 80 skarg przekazano do rozpatrzenia do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy zgodnie z właściwością miejscową lub rzeczową.

Wycofane zostało 37 skarg, natomiast 155 pozostało bez rozpatrzenia (skargi odłożone a/a). Mając na uwadze ogólną liczbę skarg tj. 1198, najwięcej - 296 zostało złożonych przez byłych pracowników. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego złożyli 285 skarg. Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 144. Zgłoszono także 144 skargi anonimowe, 39 skarg pracowników bez umowy a także 33

skargi od osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2010 – 2021).



W złożonych skargach wskazano 1862 zarzuty. Porównując do poprzedniego okresu sprawozdawczego, w którym wyodrębniono 1466 zarzutów - liczba ta zwiększyła się o 27%.

Zarzuty w złożonych skargach podobnie jak w poprzednich latach 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 (599) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia za pracę (209). 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.

Kolejną liczną grupę zarzutów podnoszonych w skargach stanowią naruszenia związane z zawieraniem i rozwiązywaniem stosunków pracy (394 zarzuty) 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.

Kolejna grupa stanowiąca 8% wszystkich zarzutów to sprawy związane z ubezpieczeniem społecznym. W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 149 dotyczyło naruszenia obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców.

Czas pracy w 111 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 pracowników.

Stosunkowo niewiele skarg dotyczyło stanu przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. 65 zarzutów czyli 3,5%. W skargach podnoszone były również nieprawidłowości związane z postępowaniem powypadkowym, w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych oraz zarzuty dotyczące mobbingu i dyskryminacji.

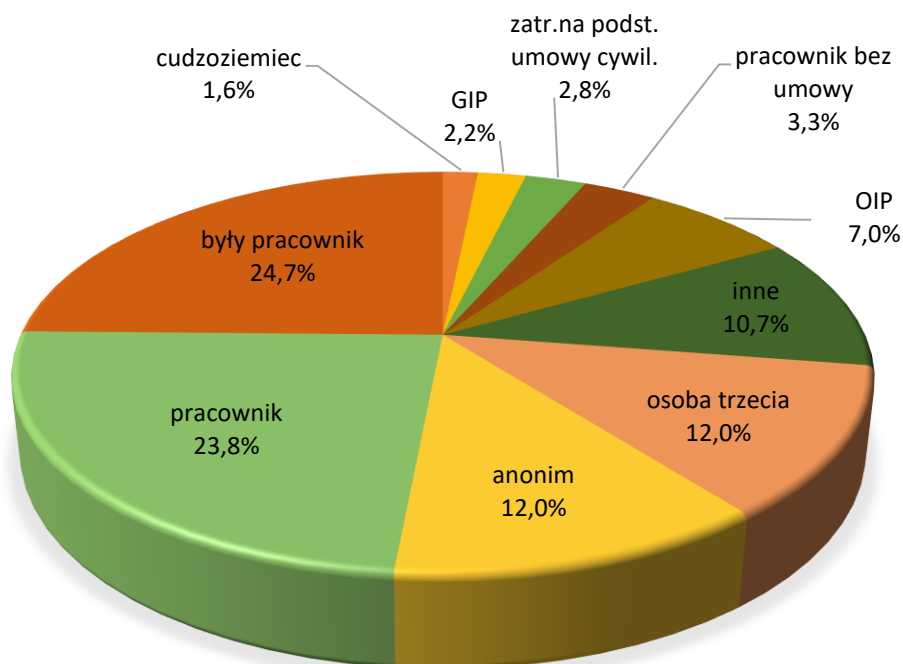
W 2021r., podobnie do 2020r. w wielu przypadkach niewypłacenie przez pracodawców wynagrodzenia miało związek z problemami w funkcjonowaniu zakładu pracy podczas trwającej epidemii SARS-COV-2. Zdarzały się sytuacje, w których nie było możliwości przeprowadzenia kontroli z uwagi na brak zatrudnienia pracowników

i zaprzestanie prowadzenia działalności, a pracownicy pozostawali z brakiem wynagrodzenia, świadectwa pracy a nawet formalnego rozwiązania stosunku pracy. Stąd też 25,6% złożonych zarzutów uznane zostało za niemożliwe do ustalenia. Wynikało to również z niewyrażenia przez skarżących zgody na ujawnienie faktu, że kontrola prowadzona będzie w następstwie złożonej skargi. Bez ujawnienia dowodów pochodzących od skarżących nie jest możliwa ocena zasadności. Pracownicy często obawiają się o dalsze zatrudnienie w związku z ujawnieniem złożenia skargi. Stąd też większość skarg w 2021, podobnie jak w latach poprzednich została zgłoszona przez byłych pracowników, a więc po ustaniu zatrudnienia.

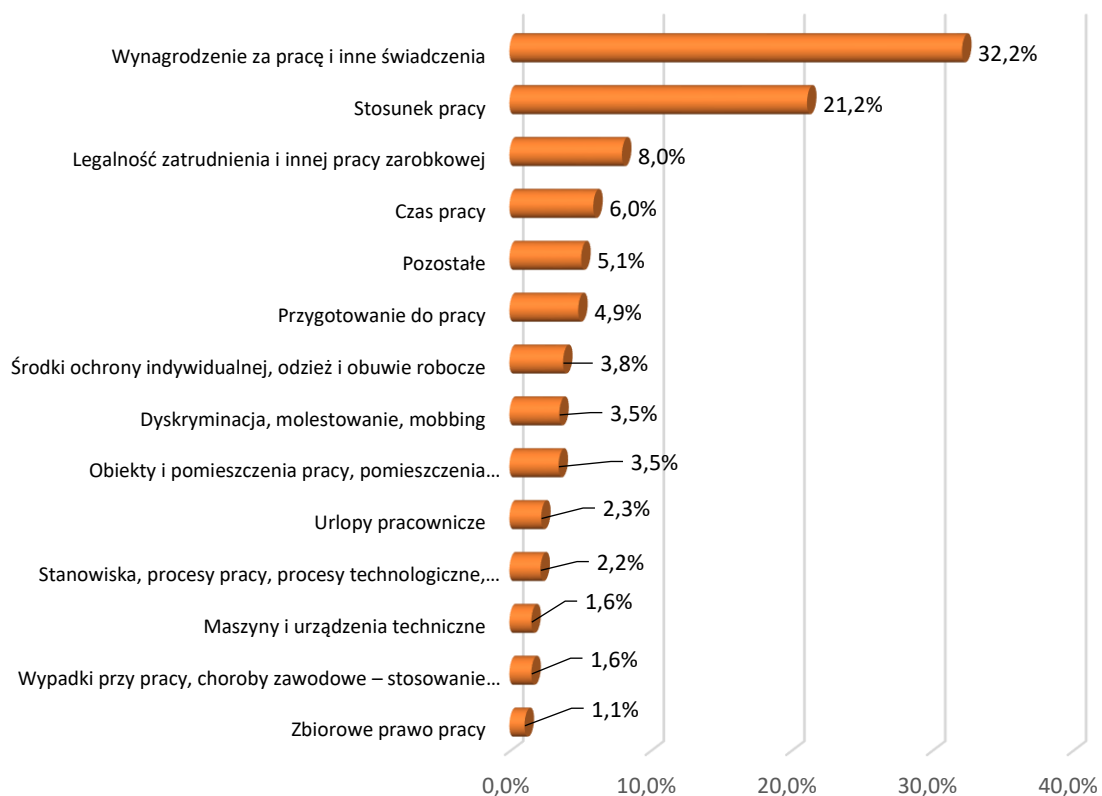
W wielu przypadkach wniesiona skarga wykraczała poza zakres działania inspektora pracy. Dotyczyło to kwestii związanych np. z oceną zasadności wypowiedzenia umowy czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Inspektor pracy nie ocenia zasadności złożonego wypowiedzenia, ale poucza skarżących o drodze odwołania do sądu pracy.

W 2021 roku na zgłoszonych 1862 zarzuty skargowe za zasadne uznano 647 przedmiotów - tj. 34,8%, za bezzasadne 663 - tj. 35,6%, niemożliwych do ustalenia było 476 zarzutów - tj. 25,6%. W porównaniu do 2020 roku, w którym uznano za zasadne 469 zarzuty - tj. 32% - widoczny jest wzrost liczby skarg zasadnych.

Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.



Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach



11. Porady prawne i techniczne

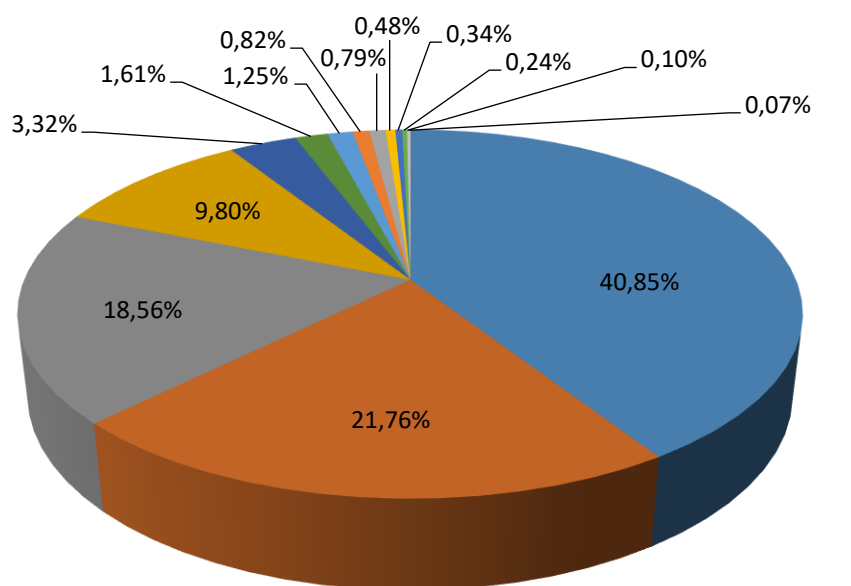
W roku sprawozdawczym pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielili zainteresowanym łącznie – 14 188 porad, w tym:

- w siedzibie Okręgu udzielono łącznie 5 264 porad (37,1% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: 4 604 porady prawne i 600 porad technicznych.
- w czasie kontroli inspektorzy pracy udzielili łącznie – 8 924 porady (62,9% ogólnej liczby udzielonych porad), w tym: 4 433 porady techniczne, 3 802 porady prawne oraz 689 porad z zakresu legalności zatrudnienia.

Najczęściej z poradnictwa prawnego i technicznego w siedzibie OIP korzystali:

- pracownicy - 40,85% porad,
- pracodawcy/przedsiębiorcy - 21,76% porad,
- byli pracownicy - 18,56% porad,
- osoby niepełnosprawne - 3,32% porad,
- urzędy państwowe - 0,24% porad,
- związki zawodowe - 0,79% porad.
- cudzoziemcy - 0,82% porad,
- służba BHP - 0,48% porad.

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.



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

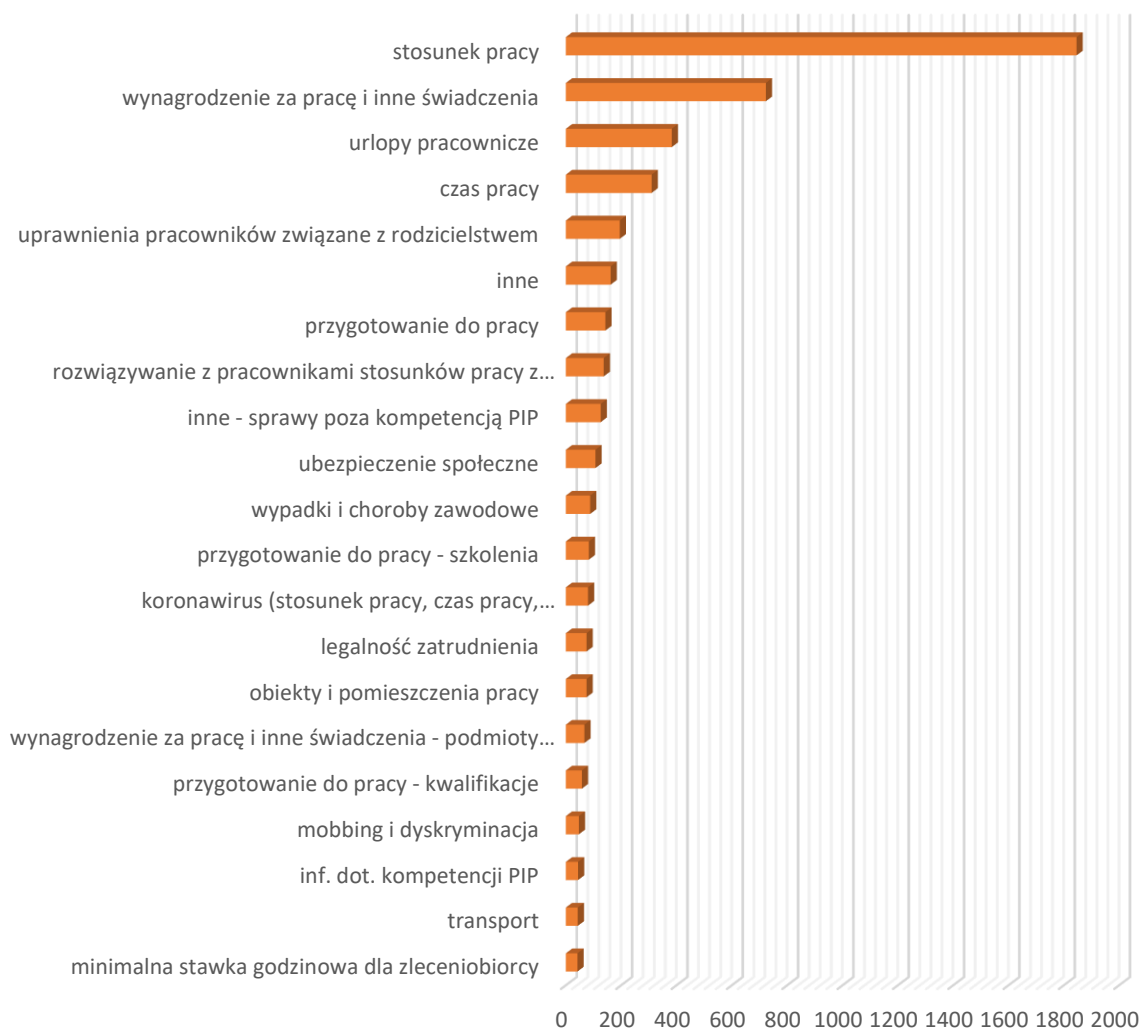
Tematem zadawanych pytań przez podmioty były głównie zagadnienia związane: ze stosunkiem pracy, z wynagrodzeniem za

pracę i innymi świadczeniami, z czasem pracy, z urloпами 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 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.

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 **1 wniosek** o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Skierowanie wniosku wynikało z faktu stwierdzenia w danym przedsiębiorstwie w czasie 2 kolejnych kontroli rażącego naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

13. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy

W roku 2021 nie wpłynęły do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wnioski o rejestrację zakładowego układu zbiorowego pracy i nie zarejestrowano zakładowego układu zbiorowego pracy (co stanowi znaczny spadek w stosunku do roku poprzedniego, w którym zarejestrowano 4 zakładowe układy zbiorowe pracy). Przyczyn tego faktu można upatrywać w związku z ograniczeniem działalności pracodawców przez część roku z powodu trwającego stanu epidemii

„koronawirusa” w kraju i na świecie oraz związanym z tym brakiem stabilizacji na rynku krajowym i zagranicznym w zakresie prowadzonej przez pracodawców działalności. Natomiast liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych do układu w stosunku do roku ubiegłego znacznie wzrosła (w 2021r. zarejestrowano – 35 protokołów dodatkowych, w 2020r. – 24 protokołów dodatkowych).

W 2021 roku wpisano do rejestru układów 7 różnego rodzaju informacji zgłaszanych na wniosek strony układu. W okresie sprawozdawczym wpisano 2 informacje o rozwiązaniu układu na mocy porozumienia stron układu, przy czym w obu przypadkach rozwiązane zakładowe układy zbiorowe pracy nie zostały zastąpione nowymi układami zakładowymi. Wpisano 3 informacje o rozwiązaniu jednej z organizacji związkowych będących stroną układu; we wszystkich przypadkach stroną związkową reprezentowała więcej niż jedna organizacja związkowa. W roku sprawozdawczym wpisano także do rejestru układów 1 informację o zawartym u pracodawcy porozumieniu o zawieszeniu stosowania układu. Porozumienie dotyczyło częściowego zawieszenia stosowania jednego z postanowień układu (dotyczącego przyznawania nagród pieniężnych) na okres nie przekraczający 1 roku. Poza wskazanymi informacjami wpisano także 1 informację o wstąpieniu zakładowej organizacji związkowej w prawa strony zakładowego układu zbiorowego.

Najczęściej kwestionowane przez organ rejestrowy postanowienia w protokołach dodatkowych dotyczyły wprowadzania do układu mniej korzystnych od dotychczasowych regulacji z mocą wcześniejszą niż data rejestracji protokołu dodatkowego. W kilku przypadkach zakwestionowane zostały zapisy dotyczące ustalenia warunków wynagradzania dla osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, w szczególności dotyczyło to stanowiska głównego księgowego, a także ustalania terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę w sposób

nieprecyzyjny, np.: do 10. dnia następnego miesiąca.

Tabela Dane dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy w 2021r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Informacje
Wpływ	43	0	36	7
Zwrot wniosków bez rozpatrzenia	1	0	1	0
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	42	0	35	7
Odmowy rejestracji	0	0	0	0
Układy i protokoły dodatkowe zawierające postanowienia niezgodne z	1	0	1	0

W 2021 roku, tak jak w latach poprzednich, strony wprowadzały w protokołach dodatkowych coroczne zmiany dotyczące wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników oraz wysokości niektórych innych układowych składników wynagrodzenia. W protokołach dokonywano też zmian w regulaminach premiowania czy wysokości i zasad nabywania dodatków do wynagrodzenia. W jednym przypadku wprowadzono dodatek za wieloletnią pracę u pracodawcy, u którego nie było wcześniej takiej regulacji układowej. W protokołach dodatkowych podwyższono wysokość odpisów na ZFŚS na 2021r. w stosunku do ustawowego, także w drugiej połowie roku, natomiast nie odnotowano w okresie sprawozdawczym w protokołach dodatkowych przypadków obniżania wysokości odpisu na Fundusz Świadczeń Socjalnych, ani też rezygnacji z jego tworzenia, co miało miejsce wielokrotnie w latach poprzednich.

W roku sprawozdawczym udzielane były także porady z dziedziny układów zbiorowych pracy dotyczące procedury zawierania układów zbiorowych pracy (w tym wymogów formalnych), uprawnień zakładowych organizacji związkowych w tym zakresie, merytorycznej treści postanowień układowych, naruszania przez pracodawców

zapisów układów zbiorowych pracy, procedury zawieszania, wypowiedzania, rozwiązywania układów. Porady prawne udzielane były także stronom układów przy konsultowaniu projektów protokołów dodatkowych przed oficjalnym zgłoszeniem wniosku o ich rejestrację. Ogółem udzielono 19 porad związanych z omawianą tematyką.

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 **43** wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało **49** osób (w tym **4** osoby śmiertelnie i **27** ciężko), w tym **5** wypadków zbiorowych, w których poszkodowanych zostało **12** osób.

Z przedstawionej analizy wynika, że w 2021 roku w stosunku do roku 2020 nastąpiło zmniejszenie:

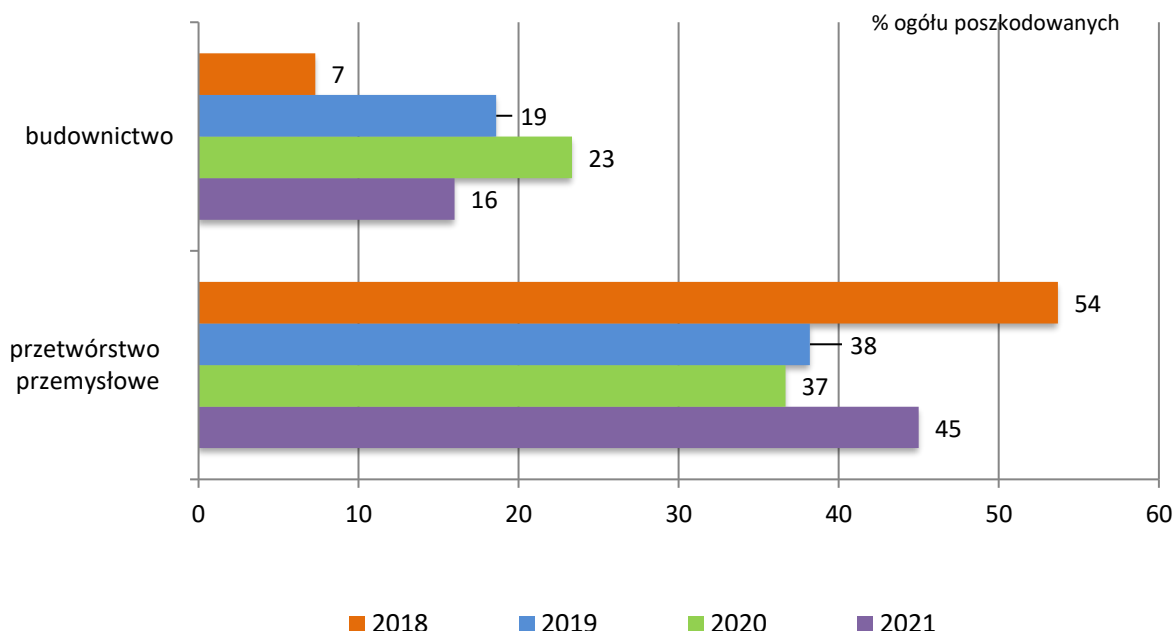
- liczby zbadanych wypadków o 17,31%,
- liczby osób poszkodowanych w wypadkach o 16,95%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 50%,
- liczby wypadków zbiorowych o 16,67%.

Ponadto, w 2021r. nastąpiło w stosunku do roku 2020 zwiększenie liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 12,5%.

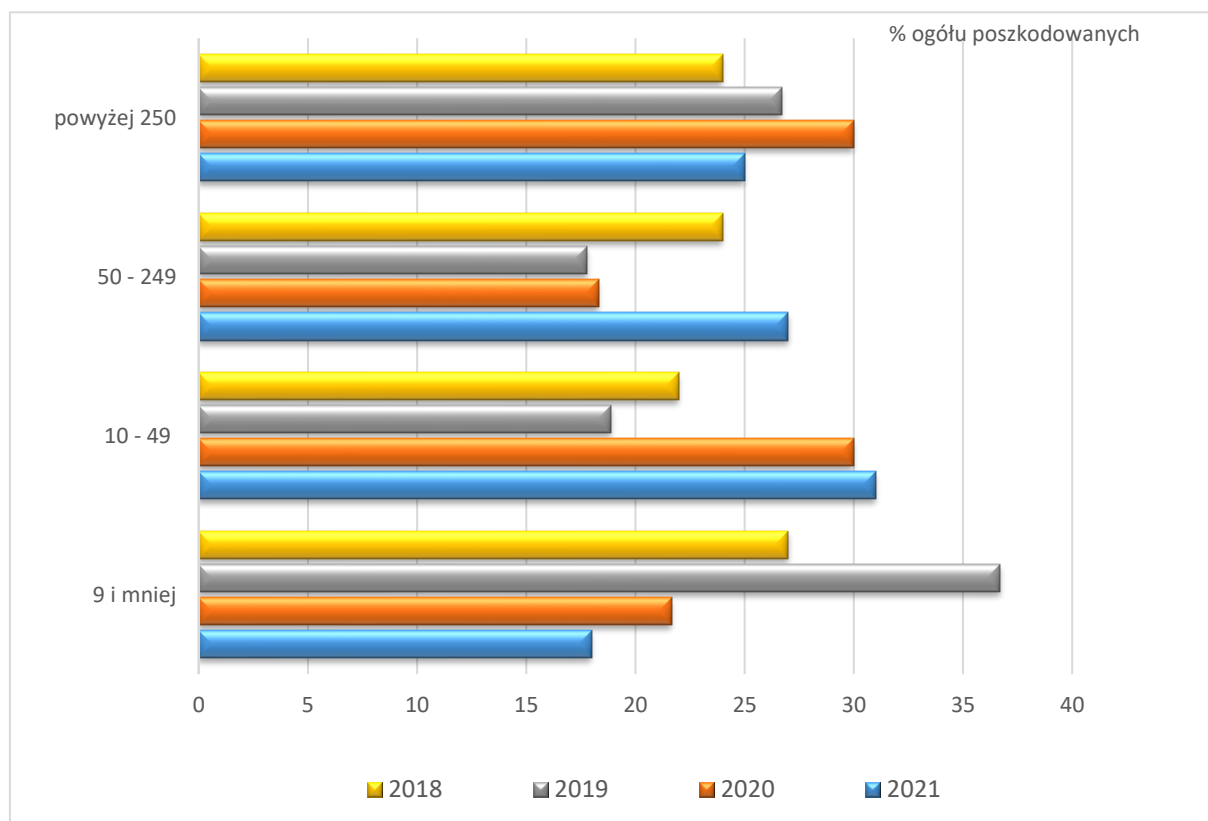
W ogólnej liczbie zbadanych wypadków przy pracy największy udział miały następujące sekcje gospodarki narodowej:

- przetwórstwo przemysłowe - 45% - 22 poszkodowanych, w tym 2 osoby poniosły śmierć, a 18 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała,
- budownictwo - 16% - 8 poszkodowanych, w tym 2 osoby poniosły śmierć, a 3 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała.

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



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



Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

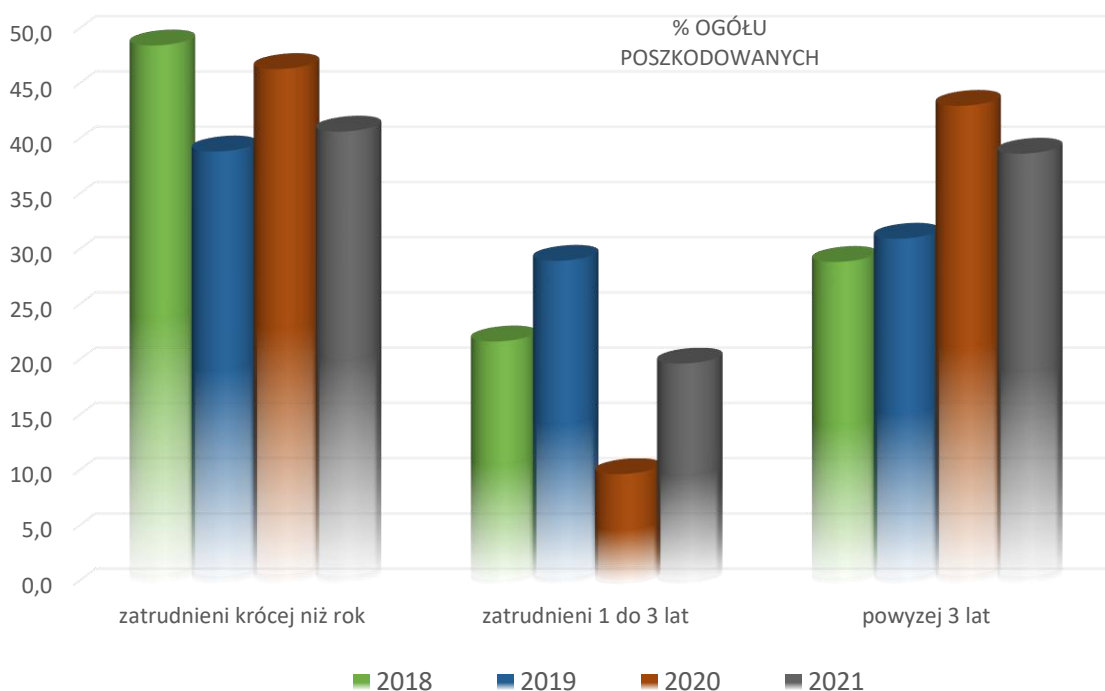
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 9 poszkodowanych (18%), gdzie 6 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 15 poszkodowanych (31%), gdzie śmierć poniosły 3 osoby, a 5 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 13 poszkodowanych (27%), gdzie 8 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 12 poszkodowanych (25%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 8 osób doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu.

Największą grupę poszkodowanych stanowili zatrudnieni do 1 roku (41%) oraz osoby pozostające w zatrudnieniu powyżej 3 lat (39%).

W ogólnej liczbie poszkodowanych największy udział w wypadkach przy pracy miały osoby powyżej 50 roku życia (29%), osoby w wieku 30-39 lat (29%) oraz osoby w wieku 40-49 lat (27%).

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



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

- pochwycenie lub odrzucenie osoby - 10% poszkodowanych,
- wybuch - 8% poszkodowanych,
- emisja par i gazów - 6% poszkodowanych,
- utrata kontroli nad maszyną (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem) lub materiałem obrabianym - 6% poszkodowanych,
- upadek z wysokości na niższy poziom - 6% poszkodowanych,
- inne nieokreślone wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego - 12%.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- obsługi maszyn: podawania / odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 16% poszkodowanych,
- operowania przedmiotami: braniem do rąk, chwytaniem, trzymaniem, umieszczaniem - w poziomie - 10% poszkodowanych,

- pracą narzędziami zmechanizowanymi - 8% poszkodowanych,
- poruszania się: chodzenia, biegania, wchodzenia na, schodzenia z itp. - 8% poszkodowanych,
- podczas wykonywania innych czynności - 20% poszkodowanych.

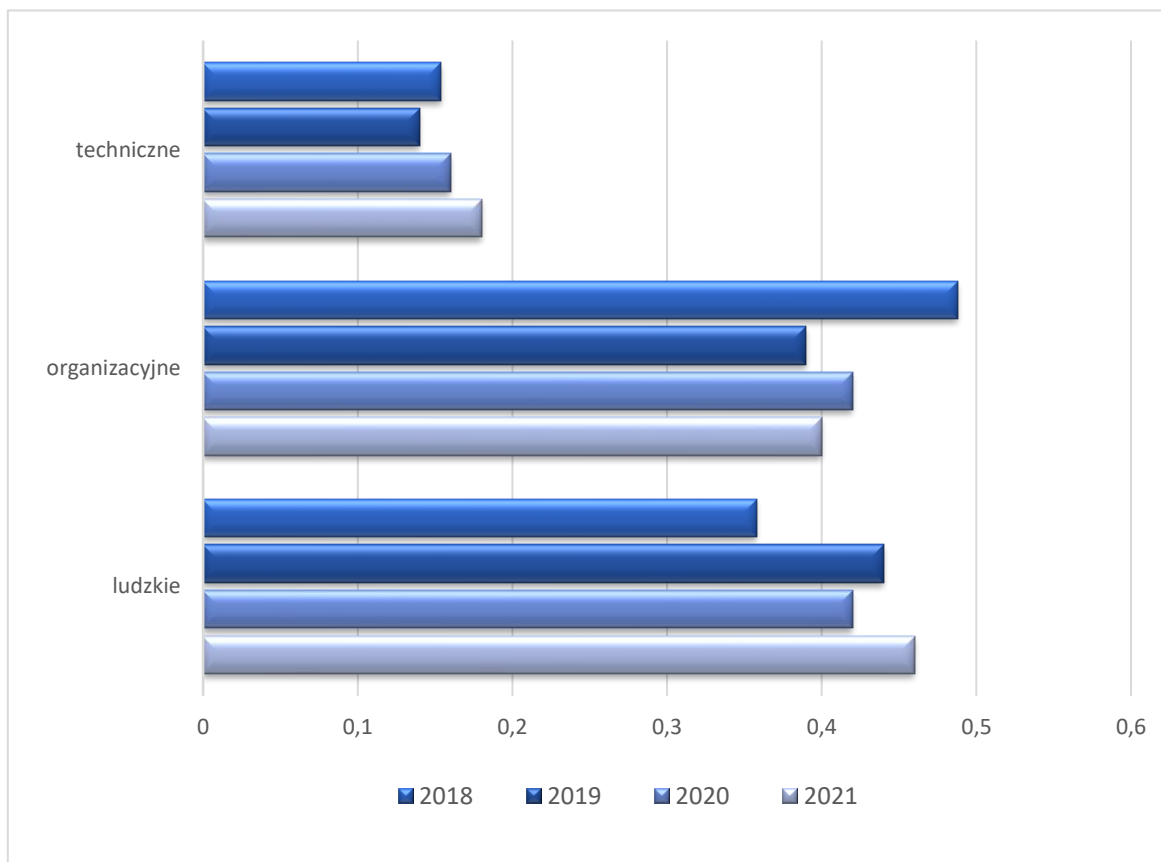
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- amputacje urazowe (utrata części ciała) - 31% poszkodowanych,
- złamania kości - 12% poszkodowanych,
- rany i powierzchowne urazy - 8% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce - 29% poszkodowanych,
- czaszka, mózg, z naczyniami krwionośnymi - 8% poszkodowanych,
- urazy części ciała - 8% poszkodowanych.

Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi T.O.L.).



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

- czynnik ludzki - 86 przyczyn (43%): zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, lekceważenie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności, przechodzenie, przejeżdżanie lub przebywanie w miejscach niedozwolonych, nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej, bójki, zmęczenie, inne przyczyny;
- czynnik organizacyjny - 80 przyczyn (40%): niewłaściwa ogólna organizacja pracy, tj. brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie instruktażu stanowiskowego,

tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brak nadzoru, brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego;

- przyczyny techniczne - 36 przyczyn (18%): niewłaściwy stan czynnika materialnego, brak urządzeń zabezpieczających, niewłaściwa konstrukcja środków ochrony zbiorowej, inne niewymienione lub nieokreślone nieprawidłowości związane z eksploatacją czynnika materialnego.

Po zbadaniu okoliczności i przyczyn zgłoszonych wypadków przy pracy - w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i zapobieżenia ich powstawaniu w przyszłej działalności zakładów - inspektorzy pracy wydali 116 decyzji.

W wyniku analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy wydali łącznie: 15 decyzji dotyczących wstrzymania prac, 38 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, 3 decyzje związane ze skierowaniem pracowników do innych prac oraz 7 decyzji zakazujących wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia.

Do zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano 96 decyzji (83%).

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 71 wniosków pokontrolnych (wykonano 50).

W stosunku do 42 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono mandaty karne na łączną kwotę 62300 zł oraz zastosowano 4 środki wychowawcze.

W 2 przypadkach pracodawcy zostali ukarani przez sąd karą grzywny - w wysokości 2000 zł i 5000 zł.

W 2 przypadkach skierowano zawiadomienia do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, a w 1 przypadku przekazano do prokuratury powiadomienie o wynikach kontroli.

W okresie sprawozdawczym nie kierowano wniosków do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Zagadnienia wypadkowości przy pracy były przedmiotem licznych działań prewencyjno - promocyjnych. Powyższe działania wyrażały się przede wszystkim w:

- udzieleniu 88 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy, zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego (w tym 43 porady udzielono pracownikom, 17 porad - byłym pracownikom, 11 porad - pracodawcom, 8 porad - służbie bhp, 1 poradę związkowi zawodowemu, 8 porad - innym podmiotom),

- skierowaniu pism profilaktycznych: 84 - do podmiotów branży budowlanej, 129 - do podmiotów zajmujących się usługą odśnieżania, 16 - do zakładów usług leśnych, 31 - do zakładów przetwórstwa drzewnego.

Przeprowadzone kontrole oraz analizy dokumentacji powypadkowych pozwalają na stwierdzenie, że do zasadniczych czynników mających wpływ na stan wypadkowości należą w województwie świętokrzyskim - podobnie jak w poprzednich latach:

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie instruktażu stanowiskowego,
- brak nadzoru,
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności,
- lekceważenie przez pracownika przepisów oraz zasad bhp,
- nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej,
- brak instrukcji obsługi maszyn i urządzeń,
- brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego,
- brak urządzeń zabezpieczających,
- niewłaściwy stan czynnika materialnego.

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:

Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 79 kontroli w 75 przedsiębiorstwach na terenach budów. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 590 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.:

- nieprawidłową eksploatację instalacji i urządzeń elektrycznych, co stwierdzono w 38 kontrolowanych podmiotach - wydano 44 decyzje, które dotyczyły 176 pracowników,
- brak opracowania i udostępnienia 127 pracownikom instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, co stwierdzono w 36 kontrolowanych podmiotach,
- dopuszczanie pracujących do pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej, co stwierdzono w 24 kontrolowanych podmiotach - wydano 30 decyzji dotyczących 99 pracujących oraz 2 wnioski w wystąpieniu dotyczące 2 pracujących osób,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez szkoleń wstępnych, co stwierdzono w 22 kontrolowanych podmiotach - wydano 28

- decyzji dotyczących 64 pracowników oraz 3 wnioski w wystąpieniu dotyczące 7 pracowników,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez profilaktycznych badań lekarskich wstępnych, co stwierdzono w 21 kontrolowanych podmiotach - wydano 17 decyzji dotyczących 28 pracowników oraz 7 wniosków w wystąpieniu dotyczących 8 pracowników,
- brak odpowiednich przejść i dojazdów do stanowisk pracy, co stwierdzono u 20 kontrolowanych pracodawców - wydano 27 decyzji, które dotyczyły 109 pracowników,
- brak oceny ryzyka lub niezapoznanie z nią 172 pracowników - nieprawidłowość stwierdzono u 20 pracodawców, w wyniku kontroli inspektorzy wydali 33 decyzje,
- brak oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych, co stwierdzono w 19 kontrolowanych podmiotach - wydano 19 decyzji dotyczących 66 pracowników,
- naruszenia przepisów dotyczące wykonywania prac na wysokości stwierdzono u 19 pracodawców, w wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 44 decyzje dotyczące 188 pracowników,
- brak wyposażenia lub stosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego, co stwierdzono w 15 kontrolowanych podmiotach - wydano 16 decyzji dotyczących 36 pracowników.

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu prac budowlanych należy zaliczyć m.in.: powierzanie wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; nieuwzględnianie przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów, ograniczanie nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkich terminów realizacji inwestycji wymaganych

przez inwestorów; niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; brak właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców; lekceważenie zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; niewłaściwa organizacja pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W celu zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 517 decyzji, które dotyczyły 1645 pracowników.

W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 37 decyzji nakazujących wstrzymanie prac (dotyczyły 101 pracowników); 27 decyzji dotyczących skierowania do innych prac, które dotyczyły 65 pracujących; 28 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń; 5 decyzji zakazujących wykonywania prac, które dotyczyły 18 pracujących osób.

W wyniku powtarzających się nieprawidłowości i zagrożeń inspektorzy pracy skierowali do ZUS 1 wniosek o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Uzyskano informacje o wykonaniu 399 decyzji z łącznej liczby 517 decyzji, co stanowi 77,18% ogółu.

Do pracodawców skierowano 31 wniosków pokontrolnych zalecających usunięcie innych nieprawidłowości i dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 14 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 45,16% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia dla 184 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 149 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 28 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 32400 zł.

Inspektorzy skierowali 3 wnioski o ukaranie do sądu zawierające 19 wykroczeń. Wydano także 11 środków wychowawczych.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 595 porad, w tym 362 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i 191 porad prawnych, 42 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Kontrole prac przy budowach i remontach dróg

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 13 kontroli w 12 podmiotach gospodarczych. W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło łącznie 134 osoby.

Zakres przeprowadzonych kontroli obejmował przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy na terenie prowadzonych robót budowlanych o charakterze drogowym.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące: szkoleń w dziedzinie bhp, dopuszczania pracujących do pracy bez wymaganych środków ochrony indywidualnej, braku wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej, braku przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego, niezapewnienia bezpiecznych dojazdów do stanowisk pracy oraz dopuszczanie pracujących do pracy bez stosowania odzieży i obuwia roboczego.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były głównie wynikiem braku nadzoru i tolerowaniem ze strony pracodawców i osób kierujących pracującymi odstępstw od przepisów i zasad bhp, a także lekceważenia i bagatelizowania zagrożeń przez pracujących na budowach. Duże znaczenie ma również niski poziom wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 58 decyzji, które dotyczyły 313 pracowników (w tym 38 decyzji pisemnych i 20 decyzji ustnych).

Wśród ww. decyzji w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników wydano: 2 decyzje skierowania do innych prac (które dotyczyły 2 pracowników), 1 decyzję wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń

technicznych (dotyczącą 1 pracownika), 33 decyzje z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art.108 §1 Kpa (dotyczące 165 pracowników) oraz 2 decyzje zakazujące wykonywania pracy (dotyczące 14 osób). Wydano 20 decyzji terminowych, które dotyczyły 131 pracowników. Spośród ogółu wydanych decyzji zrealizowano 58 decyzji (100%), które dotyczyły 313 pracowników. Spośród ujawnionych nieprawidłowości 14 zakwalifikowano jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 2 osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości 3000 zł, w 2 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Krótkie kontrole w budownictwie

ukierunkowane na likwidację bezpośrednich

zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących.

W okresie sprawozdawczym, z wyłączeniem kontroli i rekontroli prowadzonych w ramach akcji „Kontrole na małych budowach”, przeprowadzono łącznie 21 kontroli w 21 podmiotach gospodarczych, w tym 7 kontroli sprawdzających.

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło łącznie 162 osoby.

Zakres przeprowadzonych kontroli ukierunkowany był na likwidację bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia pracujących, jakie występują podczas wykonywania prac budowlanych.

Wśród najczęściej stwierdzanych bezpośrednich zagrożeń należy wskazać zagadnienia dotyczące: rusztowań, pracy na wysokości, środków ochrony indywidualnej, prac ziemnych, a także instalacji elektroenergetycznych.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były głównie wynikiem braku nadzoru i tolerowaniem ze strony pracodawców i osób kierujących pracującymi odstępstw od przepisów i zasad bhp, a także

lekceważenia i bagatelizowania zagrożeń przez pracujących na budowach.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 84 decyzje, które dotyczyły 228 pracowników.

Wśród ww. decyzji w związku z bezpośrednim zagrożeniem dla życia i zdrowia pracowników wydano: 17 decyzji nakazujących wstrzymanie prac (dotyczących 40 pracowników), 9 decyzji skierowania do innych prac (dotyczących 24 pracowników), 12 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych (dotyczących 32 pracowników), 43 decyzje z rygiorem natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 108 § 1 Kpa (dotyczące 126 pracowników) oraz 3 decyzje zakazujące wykonywania pracy (dotyczące 7 osób). Spośród ogółu wydanych decyzji, zrealizowano 68 (81%). 49 wydanych decyzji (58%) zostało wykonanych podczas kontroli i wpłynęło na poprawę warunków pracy dla 153 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 57 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatami karnymi 17 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę grzywny w wysokości 21 400 zł, w 3 przypadkach zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Ocena przestrzegania przez pracodawców

przepisów bhp podczas prac wykonywanych

żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 28 kontroli w 25 przedsiębiorstwach na 12 terenach budów. W kontrolowanych zakładach przy pracach zatrudnionych było: 269 pracowników; 100 pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych; 48 osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Przedmiotem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych

z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących, w tym m.in.: przygotowania do pracy operatora żurawia, hakowego i sygnalisty w zakresie: szkoleń bhp, badań lekarskich, wymaganych kwalifikacji, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej; decyzji dopuszczającej żuraw do eksploatacji; sposobu komunikowania się operatora żurawia z sygnalistą; zapoznania operatora żurawia, sygnalisty, hakowego z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych; zapoznania operatora żurawia z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia; występowania przypadków wykonywania przez operatora żurawia, sygnalistę i hakowego czynności zabronionych określonych w instrukcji żurawia; występowania przypadków wykonywania przez operatora żurawia, sygnalistę i hakowego czynności niedopuszczalnych określonych w przepisie; występowania sytuacji, w wyniku których operator żurawia powstrzymywał się od wykonywania pracy (niebezpieczeństwo dla życia, zdrowia, mienia lub środowiska); warunków przemieszczania osób przy pomocy żurawia z zawieszonym na haku koszem; wykonywania pracy żurawia w warunkach kolizyjnych w sposób zgodny z instrukcją; sposobu przemieszczania ładunku przy użyciu więcej niż jednego żurawia; czasu pracy operatora żurawia (na podstawie książki dyżurów i ewidencji czasu pracy); wyposażenia kabiny żurawia; oświetlenia terenu pracy żurawia przy ograniczonej widoczności; sposób dotarcia operatora żurawia do kabiny żurawia, jeżeli jest ona usytuowana na wysokości 80 m i większej.

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

- dopuszczanie pracowników do pracy pomimo braku odpowiedniego orzeczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy operatora żurawia wieżowego, sygnalisty, hakowego (wydano 15 decyzji pisemnych, które dotyczyły

- 17 osób oraz 1 wniosek w wystąpieniu, który dotyczył 1 osoby),
- brak instrukcji lub brak zapoznania pracujących z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych (wydano 9 decyzji pisemnych, które dotyczyły 10 osób i 4 decyzje ustne, które dotyczyły 4 osób oraz 1 wniosek w wystąpieniu, który dotyczył 1 osoby),
- brak szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp osoby wykonującej zadania sygnalisty, hakowego, operatora żurawia (wydano 11 decyzji pisemnych, która dotyczyły 13 osób),
- brak lub niezapoznanie operatora żurawia, sygnalisty, hakowego z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych (wydano 6 decyzji pisemnych, która dotyczyły 7 osób i 3 decyzje ustne, które dotyczyły 3 osób oraz 1 wniosek w wystąpieniu, który dotyczył 1 osoby),
- nieużywanie przez sygnalistę lub hakowego elementów wyposażenia, które są widoczne z kabiny żurawia, a które odróżniają ich od pozostałych pracowników (wydano 5 decyzji pisemnych, które dotyczyły 7 osób i 3 decyzje ustne, które dotyczyły 3 osób),
- brak napisu ostrzegawczego: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw (wydano 3 decyzje pisemne oraz 4 decyzje ustne),
- nieprawidłowości dotyczące odpowiedniego prowadzenia książki dyżurów operatora żurawia (wydano 3 decyzje pisemne, które dotyczyły 3 osób oraz 1 decyzję ustną, która dotyczyła 1 osoby),
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą na stanowisku sygnalisty, hakowego (wydano 3 decyzje pisemne, które dotyczyły 4 osób),
- brak opracowania, niedostępnie pracownikowi instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia (wydano 2 decyzje pisemne, które dotyczyły 2 osób, 1 wniosek w wystąpieniu, który dotyczył 1 osoby),

- brak wyposażenia hakowego, sygnalisty w odpowiedni hełm ochronny (wydano 2 decyzje ustne, które dotyczyły 2 osób).

Do najczęstszych przyczyn naruszenia prawa przy wykonywaniu robót związanych z obsługą żurawi wieżowych należy zaliczyć: nieodpowiednie przygotowanie pracowników do wykonywania pracy z użyciem żurawi wieżowych: brak badań lekarskich, brak szkoleń wstępnych, nieopracowanie lub niezapoznanie z instrukcjami: bezpieczeństwa prac transportowych; pracy żurawia w warunkach kolizyjnych oraz z instrukcją ewakuacji z kabiny żurawia. Ponadto inspektorzy często stwierdzali nieużywanie przez sygnalistę lub hakowego elementów wyposażania, które są widoczne z kabiny żurawia, które odróżniają ich od pozostałych pracowników oraz brak umieszczonego napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw wieżowy: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony”. Pracodawcy nie zapewniali bezpiecznych warunków pracy poprzez brak odpowiedniego przygotowania oraz bieżącego organizowania procesów pracy na budowach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano łącznie 87 decyzji dotyczących przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących: 62 decyzje pisemne oraz 25 decyzji ustnych. Uzyskano informacje o wykonaniu 46 decyzji, co stanowi 53,49% ogółu.

Do pracodawców skierowano 7 wniosków pokontrolnych zalecających usunięcie innych nieprawidłowości dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 6 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 85,71% ogółu.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 8 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 2 osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 2500 zł. W wyniku stwierdzonych 8 wykroczeń

nałożono na 4 pracodawców 4 środki wychowawcze – ostrzeżenia.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 77 porad, w tym 47 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 23 porady prawne, 7 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

3. Ograniczanie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrożenie elementów zarządzania bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy

W okresie sprawozdawczym na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach skontrolowano w ramach realizowanego tematu 5 zakładów pracy, w których stwierdzono wysokie wskaźniki wypadków przy pracy.

Łącznie pracę świadczyło w nich 1428 osób (w ramach stosunku pracy 1335 pracowników).

Celem kontroli było doprowadzenie do poprawy bezpieczeństwa pracy i zapewnienie ochrony zdrowia pracowników w zakładach objętych kontrolą. W ramach realizacji przedmiotowego tematu dokonano weryfikacji zgodności zakładowych procedur z obowiązującymi przepisami bhp oraz normami. Skontrolowano sposób i prawidłowość dokonywania oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu określonych prac oraz podjęte działania służące eliminowaniu i ograniczaniu tego ryzyka. Odniesiono się także do podejmowanych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko w aspekcie wypadków przy pracy, które miały miejsce w zakładzie pracy.

W analizowanym okresie 3 lat poprzedzających rok sprawozdawczy w zakładach objętych kontrolami odnotowano 105 lekkich wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 105 osób. Nie odnotowano wypadków śmiertelnych, ciężkiego uszkodzenia ciała oraz wypadków zbiorowych. Inspektorzy pracy dokonali oceny 34 dokumentacji powypadkowych, w tym działań

podjętych przez pracodawców w ramach realizacji wniosków i zaleceń powypadkowych. Kontrolą objęto także 17 udokumentowanych ocen ryzyka zawodowego sporządzonych dla stanowiska pracy/prac, przy wykonywaniu których doszło do wypadku. Jak ustalono, dla wszystkich stanowisk pracy występujących w kontrolowanych zakładach sporządzona została ocena ryzyka zawodowego.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli ustalono, że najczęstszą nieprawidłowością był brak weryfikacji ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadków przy pracy oraz brak uwzględnienia w tym opracowaniu: aktualnych pomiarów czynników szkodliwych; wszystkich wymaganych czynników szkodliwych, w szczególności występujących czynników chemicznych; czy ręcznych prac transportowych. To uchybienie stwierdzono we wszystkich kontrolowanych podmiotach. Również we wszystkich 5 kontrolowanych zakładach pracy, inspektorzy pracy analizujący dokumentację powypadkową mieli uwagi do rzetelnego zbierania informacji i materiałów dowodowych oraz kompleksowego ustalania stanu faktycznego, z uwzględnieniem istotnych dla zdarzenia czynników materialnych / technicznych, organizacji pracy oraz organizacji stanowisk pracy.

Do nieprawidłowości w badanym przedmiocie można zaliczyć również:

- eksploatację podlegających „dyrektywie narzędziowej” maszyn, które nie spełniały wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (4 zakłady – 80% objętych kontrolami),
- nierzetelność określenia adekwatnych przyczyn zdarzenia w stosunku do zebranego materiału (3 zakłady – 60%),
- brak programu działań organizacyjno - technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na ponadnormatywny hałas (2 zakłady – 40%),
- brak zamieszczania w protokołach powypadkowych informacji na temat nieprzestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy, jeżeli wyniki przeprowadzonego badania wypadku przy

pracy przez zespół powypadkowy na to wskazują (2 zakłady – 40%);

- brak niezwłocznego zgłaszania zaistniałych wypadków i podejmowanie ze zwłoką badań tych zdarzeń przez zespół powypadkowy (2 zakłady – 40%);
- niezapewnienie właściwego rejestrowania wypadków przy pracy (2 zakłady – 40%);
- uchybienie terminu zatwierdzania przez pracodawcę protokołu powypadkowego (2 zakłady – 40%);
- nieuwzględnienie w instrukcjach stanowiskowych bhp środków profilaktycznych wynikających z zaistniałych wypadków przy pracy oraz brak wskazania bezpiecznych metod postępowania podczas regulacji oraz przy rozruchu pracy urządzenia (2 zakłady – 40%).

Analizując powyższe ustalenia należy stwierdzić, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarze zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w kontrolowanych zakładach nie był zadowalający i kształtował się na porównywalnym poziomie.

W kontrolowanych podmiotach nie wdrażano certyfikowanego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wdrożono natomiast szereg rozwiązań wiążących się z takimi procedurami, ale nie były to działania w pełni systemowe i w pełni zapewniające przestrzeganie przepisów bhp. Pracodawcy starali się nie dopuszczać do naruszeń takich przepisów.

Kontrolowane podmioty posiadały etatową służbę bhp (4 podmioty), a w jednym przypadku zadania służby bhp powierzone zostały pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Pracodawcy odstępowali od sprawdzenia sporządzanej dokumentacji pod względem merytorycznym, a także nie inicjowali wymaganej działalności w przedmiotowym zakresie zakładając poprawność prowadzenia postępowań powypadkowych, sporządzania dokumentacji związanej z badaniem wypadków oraz poprawność sporządzania

dokumentacji oceny ryzyka zawodowego w sytuacji, gdy powierzali wykonanie tych prac uprawnionym służbom, w szczególności specjalistom służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Widoczna była wciąż niedostateczna wiedza pracodawców i lekceważenie przez nich zagrożeń zawodowych występujących w procesach pracy, powiązane z niedostrzeganiem oceny ryzyka zawodowego jako narzędzia umożliwiającego określenie prawidłowych działań służących bezpieczeństwu i ochronie zdrowia pracowników.

Zauważalne było małe zaangażowanie specjalistów realizujących zadania służby bhp. Ich nadzór sprowadzał się do wizytacji, prowadzenia szkoleń bhp, zapewnienia podstawowej dokumentacji wymaganej kodeksem pracy. W większości nie inicjowali oni działań związanych z ciągłym doskonaleniem stanu bhp, między innymi poprzez okresową analizę zagrożeń i ocenę ryzyka, mimo ewidentnej potrzeby np. po zaistnieniu wypadków przy pracy. Świadczy to o niedocenianiu problemu zarządzania bezpieczeństwem – nie traktowaniu go jako narzędzia dla efektywnej prewencji wypadkowej. Wobec braku okresowej oceny ryzyka (tzw. „powypadkowej weryfikacji”) nie jest możliwa pełna ocena spójności wniosków i środków profilaktycznych zapisywanych w dokumentacjach badania wypadków ze środkami profilaktycznymi z oceny ryzyka.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali stosowne środki prawne, w tym 57 decyzji i 38 wniosków pokontrolnych. Do zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano wszystkie decyzje i 34 wnioski pokontrolne (co stanowiło 89,5%).

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- dokonano weryfikacji i udokumentowanej aktualizacji oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy po zaistnieniu wypadków przy pracy, z uwzględnieniem występujących czynników uciążliwych i szkodliwych oraz aktualnych wyników pomiarów czynników

- szkodliwych (dotyczyło to 5 zakładów i 194 pracowników),
- przyjęto do realizacji zasady rzetelnego ustalania okoliczności wypadków przy pracy w sporządzanych protokołach powypadkowych, w celu ustalenia i zastosowania adekwatnych wniosków i środków profilaktycznych (dotyczyło to 5 zakładów i 25 pracowników),
- przyjęto do realizacji zasadę wskazywania w treści protokołów powypadkowych wszystkich istotnych przyczyn wypadku przy pracy (dotyczyło to 3 zakładów i 8 pracowników),
- sporządzono program działań organizacyjno - technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na ponadnormatywny hałas (dotyczyło to 2 zakładów i 35 pracowników),
- wdrożono zasadę podawania w protokołach powypadkowych (w uzasadnionych przypadkach) naruszonych przez pracodawcę przepisów prawa pracy (w szczególności przepisów i zasad bhp) lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia wynikających z przeprowadzonego badania wypadku przy pracy przez zespół powypadkowy (dotyczyło to 2 zakładów i 2 pracowników),
- zapewniono właściwą jakość rejestracji informacji dotyczących wypadków przy pracy (dotyczyło to 2 zakładów i 11 pracowników),
- zapewniono w przyjętym systemie organizacji pracy niezwłoczne zgłaszanie zdarzeń wypadkowych i podejmowanie bez zbędnej zwłoki badań powypadkowych przez zespół ustalający okoliczności i przyczyny wypadku (dotyczyło to 2 zakładów i 14 pracowników),
- wdrożono zasadę zatwierdzania przez pracodawcę protokołu powypadkowego w terminie do 5 dni licząc od dnia sporządzenia tego dokumentu (dotyczyło to 2 zakładów i 5 pracowników),
- uzupełniono stanowiskowe instrukcje bhp przy obsłudze urządzeń produkcyjnych

o środki profilaktyczne wynikające z zaistniałych wypadków przy pracy przy takich maszynach (dotyczyło to 2 zakładów i 22 pracowników).

Realizacja zaleceń pokontrolnych, możliwość konsultacji i uzyskania porad od inspektorów pracy powodowały większe dostosowanie tych zakładów do wymagań przepisów, a tym samym poprawę bezpieczeństwa pracy.

4. Bezpieczeństwo w wytypowanych zakładach o wysokiej skali zagrożeń

Do wzmożonego nadzoru w ramach 3-letniej kampanii realizowanej w latach 2019-2021 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 okresie od stycznia do grudnia 2021r. w zakresie realizacji tego tematu inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili łącznie 5 kontroli w 3 wytypowanych podmiotach, w których łącznie było zatrudnionych 2551 pracowników (stan na grudzień 2021r.).

Inspektorzy pracy realizujący temat uwzględnili usytuowanie obszaru BHP w systemie zarządzania tymi zakładami oraz bezpośrednio zaangażowanie pracodawców w zarządzanie sprawami BHP na każdym poziomie struktury organizacyjnej tych zakładów. W okresie sprawozdawczym kontrolujący weryfikowali zgodność procedur z obowiązującymi przepisami bhp oraz normami. Kontrole rozpoczęto od oceny istniejącego poziomu zarządzania bezpieczeństwem pracy, identyfikując jego słabości na podstawie przedłożonych rejestrów wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rozmów z pracodawcami, inspektorami bhp, Zakładowymi Społecznymi Inspektorami Pracy oraz przedstawicielami związków zawodowych. Następnie zweryfikowane zostały zakładowe procedury dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, kontroli stanu bhp w zakładzie, prac szczególnie

niebezpiecznych, zgodności maszyn i środków ochrony indywidualnej z wymaganiami zasadniczymi, kontroli użytkowanych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dot. bhp.

W skontrolowanych podmiotach w latach 2019-2021 zarejestrowano łącznie **177** wypadków przy pracy oraz stwierdzono **4** przypadki wystąpienia chorób zawodowych.

Liczba osób zatrudnionych w tych podmiotach w warunkach zagrożenia wynosiła łącznie odpowiednio: w 2019r. **1174** osoby, w 2020r. **1004** osoby, w 2021r. – **1071** osób.

W 2021r. w kontrolowanych zakładach pracy pracę świadczyło łącznie 90 kobiet w wieku 55+ oraz 173 mężczyzn w wieku 60+.

Osiem zatrudnionych w tych podmiotach kobiet w wieku 55+ wykonywało prace w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy - w narażeniu na hałas. W przypadku mężczyzn w wieku 60+ w kontrolowanych zakładach łącznie 65 wykonywało pracę w warunkach zagrożenia czynnikami środowiska pracy, w tym: 4 w warunkach przekroczenia normatywu higienicznego dla substancji chemicznych - manganu i jego związków nieorganicznych w przeliczeniu na Mn; 55 w warunkach przekroczenia normatywu higienicznego dla hałasu; 5 - w warunkach mikroklimatu gorącego oraz 1 - w narażeniu na czynniki mechaniczne związane z maszynami szczególnie niebezpiecznymi (operator krawędziarki i gilotyny).

W kontrolowanych zakładach zarejestrowano łącznie 2 wypadki przy pracy z udziałem kobiet w wieku 55+ oraz 2 wypadki przy pracy z udziałem mężczyzn w wieku 60+. Odnotowano również 1 przypadek wystąpienia choroby zawodowej u mężczyzny w wieku 60+ związanej z obustronnym trwałym ubytkiem słuchu typu ślimakowego - choroby wymienionej w pozycji 21 wykazu chorób zawodowych. Stwierdzono ustanowienie rent inwalidzkich dla 3 pracowników z ogólnego stanu zdrowia, tj. dla kobiety w wieku 55+ oraz 2 mężczyzn w wieku 60+.

Przeprowadzone w 2021 roku czynności kontrolne w wytypowanych zakładach objętych

wzmocnionym nadzorem wykazały następujące nieprawidłowości:

- brak wnikliwego i systematycznego analizowania zaistniałych w zakładzie zdarzeń wypadkowych;
- brak zapewnienia w niezbędnej ilości parawanów spawalniczych tłumiących szkodliwe promieniowanie optyczne;
- brak instalacji wentylacji stanowiskowych przy stałych stanowiskach spawalniczych, na których występowało przekroczenie normatywów higienicznych czynników chemicznych;
- brak zapewnienia bezpiecznego wejścia / zejścia na przyrządy do spawania skrzyń;
- brak rozpoznania i weryfikacji doboru bardziej skutecznych środków ochrony indywidualnej dróg oddechowych;
- brak opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bhp dotyczących ręcznych prac transportowych oraz składowania i załadunku materiałów wykorzystywanych do produkcji oraz wyrobów gotowych;
- brak opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych;
- brak poddania pracowników uzupełniającemu instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp;
- brak poddania pracownika szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp;
- brak opracowania programów szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp;
- niewłaściwe stosowanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej dróg oddechowych;
- brak aktualizacji zasad przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- brak założenia indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego;
- brak zapoznania pracowników ze zaktualizowaną oceną ryzyka zawodowego po zaistniałych wypadkach przy pracy na danym stanowisku pracy;
- zastawianie dróg komunikacyjnych materiałami i przedmiotami;
- brak zabezpieczenia urządzeń przeznaczonych do składowania przed możliwością przewrócenia się;
- niewłaściwe składowanie materiałów dużych gabarytowo wystających poza obrys stojaku lub regału;
- brak zabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych zasilających eksploatowaną na stanowisku pracy spawaczkę szlifującą kątową;
- brak hełmu ochronnego na wyposażeniu obsługiwane przez pracownika wózka jezdniowego podnośnikowego;
- niestosowanie pasów bezpieczeństwa podczas obsługi wózka jezdniowego;
- brak skutecznego zabezpieczenia wózków jezdniowych przed możliwością uruchomienia przez nieuprawnione osoby;
- składowanie towarów bezpośrednio przy regałach magazynowych, ograniczając do nich dostęp;
- nierówności przy kratkach odwadniających na placu zakładu;
- brak urządzeń ochronnych elementów konstrukcji nośnej regałów przeznaczonych do składowania w miejscach szczególnie narażonych na uszkodzenia spowodowane ruchem środków transportu wewnątrzzakładowego;
- uszkodzone siedzisko fotela, oprawa kierunkowskazu oraz opona osi tylnej przy eksploatowanych wózkach jezdniowych podnośnikowych;
- niewłaściwe użytkowanie wózka jezdniowego - przewożenie ładunku na widłach uniesionych w górnym położeniu;
- brak dokonywania podczas spotkań Komisji BHP okresowej oceny stanu bhp oraz opiniowania podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających po zaistniałych w zakładzie wypadkach przy

- pracy oraz stwierdzonych przypadkach wystąpienia chorób zawodowych;
- wycieki substancji spod maszyn na podłogę w pobliżu przejścia komunikacyjnego;
 - brak zapewnienia skutecznych urządzeń ochronnych przed dostępem do stref niebezpiecznej maszyny - strefy przeniesienia napędu taśmy (przekładni łańcuchowej) oraz zgarniacza pierścieni przy podajnikach szczebelkowych;
 - brak zapewnienia skutecznego urządzenia ochronnego przed dostępem do strefy niebezpiecznej maszyny - końcówki zgarniacza przy podajnikach transportu poziomego;
 - brak zapewnienia skutecznych osłon bocznych przy poszczególnych liniach walcarek - brak śrub mocujących osłony z korpusem maszyny;
 - nieskuteczne osłony elewatora przy walcarce oraz automacie tokarskim;
 - brak skutecznej osłony przekładni łańcuchowej napędu transportera wiórów przy linii produkcyjnej - zastosowana osłona została zamocowana w sposób chwiejny;
 - brak zapewnienia sprawnych i kompletnych osłon stref niebezpiecznych przy podajnikach szczebelkowych zasobników maszyn poszczególnych linii produkcyjnych;
 - niewłaściwe stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej słuchu - wkładek przeciwhałasowych;
 - uszkodzone, urwane urządzenia krańcowe przy wywrotnicach;
 - niezamocowane w sposób pewny i trwały osłony przy wywrotnicach;
 - uszkodzone rury odprowadzające nadmiar detalu z podajnika szczebelkowego przy zasobniku poszczególnej linii technologicznej;
 - niekompletna osłona przeniesienia napędu (przekładni pasowej) przy szlifierce;
 - niezabezpieczony dostęp do wnętrza skrzynki elektrycznej przy wywrotnicy;
 - zalegające wióry metalu na posadzce wokół maszyn; niewłaściwe odprowadzanie wiórów z automatu tokarskiego - rozrzut wiórów na posadzkę hali; niezamknięte drzwiczki kanałów wiórowych;
 - brak skutecznego zabezpieczenia wózków jezdniowych przed możliwością uruchomienia przez nieuprawnione osoby;
 - ubytki w posadzkach oraz w drogach transportowych;
 - zniszczone oznakowanie dróg komunikacyjnych i transportowych;
 - uszkodzone siedziska foteli przy wózkach jezdniowych podnośnikowych;
 - zalegający olej na posadzkach i drogach transportowych;
 - zastawione przedmiotami drogi komunikacyjne oraz drogi dojścia do poszczególnych linii produkcyjnych;
 - niestabilne zamocowanie łańcucha ograniczającego dostęp do wywrotnicy;
 - uszkodzona, zdeformowana pochylnia wjazdowa na wagę;
 - kurz przy kratkach wentylacyjnych pomieszczeń biurowych;
 - przebywanie operatora w strefie z elementami obrotowymi oraz wykonującymi ruchy posuwisto - zwrotne podczas wykonywania pracy polegającej na regulacji / ustawianiu narzędzi skrawających jednego robota przy jednoczesnej obróbce konstrukcji metalowej przez drugiego robota zespolonych razem w jeden proces technologiczny; dostęp z zewnątrz do strefy obróbki dla osób postronnych - brak zapewnienia zabezpieczeń i odpowiednich oznaczeń; ponadto przy obróbce mechanicznej realizowanej z użyciem tego centrum jako środek smarny stosowano substancję chemiczną klasyfikowaną jako niebezpieczną, mogącą powodować alergiczne odczyny skórne;
 - zainstalowanie odbojnicy przy ruchomym podeście z kabiną przy obrabiarce po zaistniałym zdarzeniu wypadkowym, która stwarzała możliwość urazu dolnych kończyn osoby znajdującej się w pasie posuwu platformy podczas zatrzymania

- maszyny z gwałtownym hamowaniem jej ruchu posuwistego;
- brak oznakowania informacjami / znakami bezpieczeństwa strefy niebezpiecznej przy obrabiarce w zakresie zakazu wstępu osobom postronnym oraz występujących zagrożeniach od ruchomych elementów;
 - brak aktualnych badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy: hałasu na 8 stanowiskach pracy; drgań mechanicznych o działaniu ogólnym i miejscowym na 2 stanowiskach pracy; czynników chemicznych (tlenków: żelaza, azotu, węgla oraz manganu i jego związków nieorganicznych) na 1 stanowisku pracy;
 - brak przeprowadzenia analizy zawartości krystalicznej krzemionki w pyłach zanieczyszczających powietrze środowiska pracy;
 - brak bieżącego prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kart badań i pomiarów;
 - niewłaściwe natężenie oświetlenia w hali magazynu;
 - brak przetłumaczenia na język polski napisów informacyjno-ostrzegawczych umieszczonych na korpusach maszyn;
 - brak polskojęzycznych instrukcji użytkownika do obrabiarek;
 - uszkodzone drzwi wejściowe do miejsca oznakowania i zasilania centrum obróbczego;
 - nieoznakowane rurociągi instalacji transportu gazów sprężonego powietrza, tlenu i propanu;
 - zniszczona informacja z ostrzeżeniem dotyczącym promieniowania laserowego na obudowie lasera;
 - niewłaściwie opracowana ocena ryzyka zawodowego dla 2 stanowisk pracy - brak opisu ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienia stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów oraz wykonywanych zadań; brak precyzyjnej identyfikacji zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi; wskazywanie możliwych niebezpiecznych wydarzeń oraz czynników szkodliwych - np. hałasu, zapylenia - bez określenia wartości ich natężeń i stężeń notowanych na stanowisku pracy - w ślad za przeprowadzonymi pomiarami; brak pełnego odzwierciedlenia zagrożeń, ich przyczyn i środków profilaktycznych ustalonych po zaistniałych wypadkach przy pracy - inspektor stwierdził brak znamion weryfikacji dokumentacji oceny ryzyka po dochodzeniach powypadkowych; brak przypisania wskazanych środków profilaktycznych do konkretnych zagrożeń, którym miały zapobiegać;
 - niewłaściwie oznakowane przezroczyste drzwi do pomieszczeń biurowych;
 - zaniżenie dodatków pieniężnych za pracę w warunkach szkodliwych / uciążliwych dla zdrowia dla 79 pracujących;
 - brak oznakowania wyłącznika głównego żurawia oraz brak informacji o aktualnym dopuszczeniu go do eksploatacji przez UDT;
 - brak zabezpieczenia gardzieli haków przy zawieszach znajdujących się przy suwnicy i przy prasie krawędziowej;
 - brak zabezpieczenia i oznakowania elektrycznej tablicy rozdzielczej;
 - niezabezpieczony odpowiednimi osłonami dostęp do wnętrza szafy zasilania obrabiarki;
 - brak zabezpieczenia parawanami szkodliwego promieniowania powstającego podczas procesu spawania na zrobotyzowanym stanowisku pracy;
 - brak oznakowania barwami / znakami bezpieczeństwa elementów wypalarek wystających ponad poziom posadzki w miejscach obsługi tych maszyn i przemieszczania się pracowników;
 - pozostawiony zniszczony hełm ochronny indywidualnego wyposażenia pracownika przy stanowisku wypalarki;
 - niewłaściwe zbieranie materiałów dowodowych źródłowych w prowadzonych postępowaniach powypadkowych;

- niesporządzanie w treści protokołów powypadkowych szczegółowych opisów okoliczności zdarzenia - obejmujących wpływ na jego zaistnienie czynników materialnych, technicznych, organizacji pracy, organizacji stanowisk i innych;
- niewskazywanie w protokołach powypadkowych naruszonych przez zakład przepisów prawa pracy;
- sporządzanie protokołów powypadkowych na nieaktualnych wzorach;
- zwłokę w doręczaniu poszkodowanemu zatwierdzonego protokołu powypadkowego;
- brak uwzględniania w okresowo sporządzanej analizie stanu bhp oceny realizacji przeprowadzonych działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na czynniki szkodliwe; brak wdrażania profilaktycznych środków powypadkowych, środków prawnych wydanych przez organ nadzoru nad warunkami pracy oraz zaleceń pokontrolnych służb bhp;
- błędne wskazywanie w dochodzeniach powypadkowych oraz w corocznych analizach stanu bhp wydarzeń wypadkowych jako przyczyn wypadków;
- brak wskazywania w wydawanych skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie pracowników charakterystyki narażenia na czynniki niebezpieczne, uciążliwe i szkodliwe w odniesieniu do zweryfikowanej oceny ryzyka zawodowego oraz przeprowadzonych pomiarów laboratorium badawczego.

W ocenie inspektora pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem:

- nierzetelnego wykonywania oraz zaniechania niektórych zadań służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład;
- braku weryfikacji przez pracodawcę działalności służby bhp;
- braku odpowiedniej komunikacji i współpracy pomiędzy pracownikami działu kadr, pracownikami służby bhp oraz osobami kierującymi;
- braku odpowiedniego kształtowania postaw pracowniczych, nie wyłączając pracowników nadzoru techniczno-produkcyjnego, związanych z zapewnieniem i utrzymaniem warunków pracy na właściwym poziomie;
- 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, dostosowania maszyn do minimalnych wymagań bhp, zastosowania bardziej skutecznych środków ochrony indywidualnej, zmiany technologii na bardziej nowoczesną, podyktowane sytuacją ekonomiczną;
- niewłaściwego podejścia osób zarządzających spółką do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- ograniczania rozprzestrzenia się wirusa SARS CoV-2.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 92 decyzje, 18 wniosków w wystąpieniu oraz 2 polecenia ustne.

W toku prowadzonych czynności kontrolnych 52 decyzje zostały wykonane, co stanowiło ponad 56% wszystkich wydanych decyzji. Pracodawcy powiadomili OIP Kielce o wykonaniu 73 decyzji, co stanowi prawie 80% wydanych decyzji. Trzeba zaznaczyć, że 3 kontrole były przeprowadzane w grudniu 2021 roku i pracodawca na dzień sporządzania niniejszego opracowania nie udzielił jeszcze informacji o realizacji wydanych decyzji. Środki prawne, które zostały wydane w 2 podmiotach podczas czerwcowych kontroli zostały wykonane w 100%.

W ramach realizacji tematu w podmiotach tych uzyskano następujące efekty:

- ✓ wstrzymano prace operatora w strefie z elementami obrotowymi oraz wykonującymi ruchy posuwisto-zwrotne podczas wykonywania regulacji / ustawiania narzędzi skrawających jednego robota przy jednoczesnej obróbce

- konstrukcji metalowej przez drugiego robota zespolonych razem w jeden proces technologiczny;
- ✓ oznakowano znakami ostrzegawczymi i barwami bezpieczeństwa strefę niebezpieczną przy obrabiarce w zakresie zakazu wstępu osobom postronnym oraz występujących zagrożeń od ruchomych elementów;
 - ✓ podjęto działania w zakresie sprawdzenia i analizy poprawności działania układów elektronicznych oraz wyeliminowano elementy luźne przy obrabiarce z ruchomym podestem z kabiną, przy której po zaistniałym wypadku zainstalowana została odbojnica stwarzająca możliwość urazu dolnych kończyn osoby znajdującej się w pasie posuwu platformy podczas zatrzymania maszyny z gwałtownym hamowaniem jej ruchu posuwistego;
 - ✓ wykonano badania i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy: hałasu; drgań mechanicznych o działaniu ogólnym i miejscowym oraz czynników chemicznych (tlenków: żelaza, azotu, węgla oraz manganu i jego związków nieorganicznych);
 - ✓ wykonano analizę stosowanych procesów technologicznych dotyczącą zawartości krystalicznej krzemionki w pyłach zanieczyszczających powietrze środowiska pracy;
 - ✓ uzupełniono rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia oraz karty badań i pomiarów;
 - ✓ uzupełniono oświetlenie hali magazynu o dodatkowe lampy LED – wykonane pomiary potwierdziły spełnienie wymagań natężenia oświetlenia dla pomieszczeń magazynowych;
 - ✓ przetłumaczono na język polski napisy informacyjno-ostrzegawcze i umieszczono je na korpusach maszyn;
 - ✓ przetłumaczono instrukcje użytkownika do obrabiarek na język polski;
 - ✓ naprawiono uszkodzone drzwi wejściowe do miejsca oznakowania i zasilania centrum obróbczego;
 - ✓ oznakowano rurociągi instalacji transportu gazów sprężonego powietrza, tlenu i propanu;
 - ✓ wymieniono na czytelną informację o ostrzeżeniu dotyczącym promieniowania laserowego;
 - ✓ opracowano ocenę ryzyka zawodowego dla 2 stanowisk pracy: ślusarza i spawacza;
 - ✓ oznakowano widocznymi taśmami na wysokości wzroku przezroczyste drzwi do pomieszczeń biurowych;
 - ✓ przekazano na konta pracowników wyrównania zaniżonych dodatków pieniężnych za pracę w warunkach szkodliwych / uciążliwych dla zdrowia dla 79 pracujących;
 - ✓ oznakowano wyłącznik głównego żurawia oraz zamieszczono na urządzeniu informacje o aktualnym dopuszczeniu go do eksploatacji przez UDT;
 - ✓ doprowadzono do pełnej sprawności gardziele haków przy zawieszach znajdujących się przy suwnicy i przy prasie krawędziowej;
 - ✓ zabezpieczono i oznakowano elektryczną tablicę rozdzielczą;
 - ✓ zabezpieczono odpowiednimi osłonami dostęp do wnętrza szafy zasilania obrabiarki;
 - ✓ osłonięto parawanami szkodliwe promieniowanie powstałe podczas procesu spawania na zrobotyzowanym stanowisku pracy;
 - ✓ oznakowano barwami / znakami bezpieczeństwa elementy wypalarek wystających ponad poziom posadzki w miejscach obsługi tych maszyn i przemieszczania się pracowników;
 - ✓ zlikwidowano pozostawiony zniszczony hełm ochronny indywidualnego wyposażenia pracownika przy stanowisku wypalarki;
 - ✓ zobowiązano zespół powypadkowy do zbierania w pełnym zakresie materiałów dowodowych źródłowych w prowadzonych postępowaniach powypadkowych;
 - ✓ zobowiązano zespół powypadkowy do sporządzania w treści protokołów

- powypadkowych szczegółowych opisów okoliczności zdarzenia - obejmujących wpływ na jego zaistnienie czynników materialnych, technicznych, organizacji pracy, organizacji stanowisk i innych;
- ✓ zobowiązano zespół powypadkowy do podawania w protokołach powypadkowych naruszonych przez zakład przepisów prawa pracy;
 - ✓ zobowiązano zespół powypadkowy do sporządzania protokołów powypadkowych na aktualnych wzorach;
 - ✓ zobowiązano zespół powypadkowy do doręczania poszkodowanemu protokołu powypadkowego niezwłocznie po zatwierdzeniu przez pracodawcę;
 - ✓ wdrożono uwzględnianie w okresowo sporządzanych analizach stanu bhp oceny realizacji przeprowadzonych działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na czynniki szkodliwe oraz wdrażania profilaktycznych środków powypadkowych, środków prawnych wydanych przez organ nadzoru nad warunkami pracy oraz zaleceń pokontrolnych służb bhp;
 - ✓ zaniechano uznawania w dochodzeniach powypadkowych oraz w corocznych analizach stanu bhp wydarzeń powodujących urazy za przyczyny wypadku;
 - ✓ wdrożono w porozumieniu z lekarzem medycyny pracy wskazywanie w wydawanych skierowaniach na profilaktyczne badania lekarskie pracowników charakterystyki narażenia na czynniki niebezpieczne, uciążliwe i szkodliwe w odniesieniu do zweryfikowanej oceny ryzyka zawodowego oraz przeprowadzonych pomiarów laboratorium badawczego;
 - ✓ poddano 3 pracowników uzupełniającemu instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp;
 - ✓ poddano pracownika szkoleniu okresowemu w dziedzinie bhp;
 - ✓ zapewniono właściwe stosowanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej dróg oddechowych;
 - ✓ zabezpieczono przed uszkodzeniem mechanicznym przewody elektryczne zasilające eksploatowaną na stanowisku pracy spawacza szlifierkę kątową;
 - ✓ zapewniono hełm ochronny na wyposażeniu obsługiwanego przez pracownika wózka jezdniowego podnośnikowego;
 - ✓ zapewniono stosowanie przez pracownika pasów bezpieczeństwa podczas obsługi wózka jezdniowego;
 - ✓ zabezpieczono wózki jezdniowych przed możliwością uruchomienia przez nieuprawnione osoby;
 - ✓ zapewniono dostęp do gniazd regałów magazynowych poprzez usunięcie składowanych towarów bezpośrednio przy regałach magazynowych;
 - ✓ wyeliminowano nierówności przy kratkach odwadniających na placu zakładu;
 - ✓ zamontowano urządzenia ochronne (odbojnice) przy elementach konstrukcji nośnej regałów przeznaczonych do składowania w miejscach szczególnie narażonych na uszkodzenia spowodowane ruchem środków transportu wewnątrzzakładowego;
 - ✓ zapewniono sprawne: siedzisko fotela, oprawę kierunkowskazu oraz oponę osi tylnej przy eksploatowanych wózkach jezdniowych podnośnikowych;
 - ✓ zapewniono właściwe użytkowanie wózka jezdniowego oraz przypomniano pracownikowi, że przewożenie ładunków na widłach uniesionych w górnym ich położeniu jest niedozwolone;
 - ✓ zapewniono skuteczne osłony boczne przy poszczególnych liniach walcarek;
 - ✓ zapewniono skuteczne osłony elewatora przy walcierce oraz automacie tokarskim;
 - ✓ zapewniono sprawne i kompletne osłony stref niebezpiecznych przy podajnikach szczebelkowych zasobników maszyn poszczególnych linii produkcyjnych;

- ✓ zapewniono sprawne i działające w sposób właściwy urządzenia krańcowe przy wywrotnicach;
- ✓ zamocowano w sposób pewny i trwałe osłony przy wywrotnicach;
- ✓ wymieniono uszkodzone rury odprowadzające nadmiar detalu z podajnika szczebelkowego przy zasobniku poszczególnej linii technologicznej;
- ✓ zapewniono kompletną osłonę przeniesienia napędu (przekładni pasowej) przy szlifierce;
- ✓ usunięto przedmioty składowane na drogach komunikacyjnych oraz dojściach do poszczególnych linii produkcyjnych;
- ✓ zabezpieczono dostęp do wnętrza skrzynki elektrycznej przy wywrotnicy;
- ✓ wykonano nową, sprawną pochylnię wjazdową na wagę;
- ✓ usunięto wycieki substancji spod maszyn na podłogę w pobliżu przejść komunikacyjnych;
- ✓ przeszkolono pracowników w zakresie właściwego stosowania środków ochrony indywidualnej słuchu – wkładek przeciwhałasowych;
- ✓ zapewniono sprawne siedziska foteli przy wózkach jezdniowych podnośnikowych;
- ✓ usunięto zalegające wióry metalu na posadzce wokół maszyn; zapewniono właściwe odprowadzanie wiórów z automatu tokarskiego do kanału wiórowego; pozamykano drzwiczki kanałów wiórowych;
- ✓ zmieniono położenie pistoletu ze zwijaczem sprężonego powietrza zapewniając wymaganą przepisami minimalną wysokość przejścia;
- ✓ zabezpieczono eksploatowane w zakładzie wózki jezdniowe przed możliwością uruchomienia przez nieuprawnione osoby;
- ✓ zamocowano w sposób stabilny łańcuch ograniczający dostęp do wywrotnicy.

Za stwierdzone uchybienia wobec 13 osób zastosowano postępowanie wykroczeniowe.

Działania kontrolne w wytypowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem

przeprowadzone w latach 2019-2021 przez inspektorów pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników. W każdym z zakładów wytypowanych do wzmożonego nadzoru uzyskano znaczącą poprawę warunków pracy. Stan przestrzegania przepisów bhp w wytypowanych zakładach objętych wzmożonym nadzorem był na dość niskim poziomie, o czym świadczyła ilość uchybień stwierdzonych podczas czynności kontrolnych. Warto wskazać, że wytypowane zakłady należą do dużych zakładów zatrudniających powyżej 250 pracowników oraz ich przeważające PKD zaliczane jest do przetwórstwa przemysłowego (zakres od 10 do 33), któremu dla tej grupy działalności przypisuje się wyższe kategorie ryzyka. Wprowadzone w jednym zakładzie rozwiązania systemowe w zakresie zarządzania bhp miały duży wpływ na kształtowanie stanu bhp. Uporządkowały one wewnętrzne procedury oraz narzuciły pewne działania w zakresie poprawy warunków pracy, zaś przeprowadzane audyty wymuszały utrzymywanie w zakładzie pracy wymaganego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Trzeba jednak dodać, że sam certyfikowany system zarządzania bhp nie jest w pełni skutecznym rozwiązaniem eliminującym wszystkie występujące w podmiocie zagrożenia. Jak wykazały przeprowadzone kontrole, wzmożony nadzór w takich podmiotach przyczynia się do likwidacji wielu zagrożeń i nieprawidłowości, w tym niejednokrotnie ponad 50% nieprawidłowości jest likwidowanych jeszcze w toku trwania kontroli w tych podmiotach. Wyniki kontroli wskazują, że forma wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których występuje znaczna liczba zagrożeń zawodowych i wypadkowych przynosi stałą poprawę warunków pracy. Podjęte działania w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach pracy, w których występowała wysoka skala zagrożeń.

5. 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 przeprowadzono w 2021r. kontrole Zakładów Usług Leśnych działających w obrębie trzech Nadleśnictw (Stąporków, Daleszyce i Staszów) wchodzących w skład RDLP w Radomiu.

Kontrolą objęto 15 zakładów usług leśnych zatrudniających od 1 do 19 pracowników, a także powierzających pracę osobom w ramach innych umów:

W kontrolowanych 15 zakładach pracowało ogółem 118 osób (pracodawca + umowy cywilnoprawne + podmioty samozatrudniające + umowy o pracę), w tym:

- 99 osób zatrudnionych było w ramach stosunku pracy, co stanowi 89,9% pracujących,
- pracodawcy nie zatrudniali osób na podstawie umów cywilnoprawnych,
- 9 osób wykonywało pracę w ramach jednoosobowej działalności gospodarczej (samozatrudnienie), co stanowi 7,6% pracujących – 4 zakłady;

- w 10 zakładach pracodawcy również wykonywali prace z zakresu pozyskania i zrywki drewna.

Kontrolowani 2 pracodawcy zatrudniali 3 kobiety (prace biurowe, prace szkółkarskie).

W 1 zakładzie zatrudniano 2 cudzoziemców - obywateli Ukrainy. Kontrola nie wykazała nieprawidłowości w zakresie przestrzegania obowiązujących przepisów w tym zakresie.

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,
- przestrzegania techniki pozyskiwania drewna (nieliczne uchybienia),
- nadzoru nad pracami niebezpiecznymi,
- składowania drewna (lokalizacji mygieł i stosów drewna),
- stanu technicznego maszyn i sprzętu do pozyskiwania i zrywki drewna (harwestery, forwardery, ciągniki specjalistyczne, przyczepy z zamontowanym żurawiem, ciągniki rolnicze z wciągarkami i płytami oporowymi montowanymi na podnośniku),
- zapewnienia pracownikom posiłków profilaktycznych i napojów, środków higieny osobistej.

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

- braku szczepień ochronnych KZW oraz braku badań przesiewowych w kierunku boreliozy, co stwierdzono w 15 podmiotach na 15 objętych kontrolą,
- niezapewnienia właściwych ochron w 2 zakładach dla 3 pracowników (buty i spodnie ochronne odpowiedniej klasy ochronności),
- w zakresie służby bhp - braku opracowywania rocznych analiz stanu bhp oraz niewypełnianiu obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy w 5 zakładach,
- w zakresie oceny ryzyka zawodowego - braku oceny ryzyka na 1 stanowisku w 1 zakładzie oraz nieuwzględnianiu w ocenie ryzyka niektórych czynników występujących na danym stanowisku w 5 zakładach,
- w zakresie pierwszej pomocy przedlekarskiej - braku odpowiednio wyposażonej apteczki w 1 zakładzie oraz niewyznaczeniu i nieprzeszkoleniu osób do 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 nad prowadzonymi pracami ze strony Służby Leśnej 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 wyniku kontroli i w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- 17 decyzji, w tym: 2 decyzje skierowania do innych prac 3 pracowników,
- 51 wniosków pokontrolnych.

Za popełnienie 2 wykroczeń inspektor pracy ukarał 2 osoby mandatami karnymi w kwocie 2.000 zł.

Pracodawcy zrealizowali 17 wydanych decyzji oraz 51 wniosków pokontrolnych.

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (108 osób) uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez:

- zapewnienie właściwych ochron osobistych w 2 zakładach dla 3 pracowników (buty i spodnie ochronne odpowiedniej klasy ochronności),
- dokonanie oceny ryzyka na 1 stanowisku w 1 zakładzie oraz uwzględnienie w ocenie ryzyka wszystkich czynników występujących na danym stanowisku w 5 zakładach,

- zapewnienie na powierzchni roboczej apteczki pierwszej pomocy odpowiednio wyposażonej, roboczej,
- wyznaczenie i przeszkolenie osób do udzielania pierwszej pomocy w 5 zakładach
- podjęcie działań w zakresie poddania pracowników szczepieniom ochronnym KZW oraz badaniom przesiewowym w kierunku boreliozy w 15 zakładach.

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 wejścia Polski do UE.

W 2021r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili 2 kontrole na granicy celnej oraz - w ramach kontroli 22 przedsiębiorców - ocenę 20 wyrobów.

Wyroby te obejmowały 9 sztuk środków ochrony układu oddechowego i 1 parę rękawic ochronnych (ŚOI) oraz 20 egzemplarzy maszyn i urządzeń. Dla organów celnych wydano 2 opinie.

Do 11 wyrobów nie wniesiono uwag (2 maszyn i 9 ŚOI). W grupie wyrobów poddanych ocenie – 14 sprowadzonych było spoza UE.

Kontrole według dyrektywy maszynowej ujawniły nieprawidłowości w 8 wyrobach, natomiast środków ochrony indywidualnej (ŚOI) - w 1 przypadku. Nieprawidłowości te wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem CE w przypadku 2 maszyn,
- brakiem właściwej deklaracji zgodności 4 maszyn i 1 ŚOI,
- brakiem, lukami lub błędami w instrukcjach użytkownika w przypadku 5 maszyn,
- budową 3 maszyn.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki lub błędy w instrukcjach użytkownika były przyczyną niepełnej albo niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego dotyczącej warunków stosowania danego wyrobu, co

przekładało się na użytkowanie wyrobów w sposób odbiegający od ich faktycznego przeznaczenia.

Ujawnione nieprawidłowości zostały przedstawione producentom, ich przedstawicielom, dystrybutorom lub importerom wraz z propozycją podjęcia dobrowolnych działań naprawczych.

7 przypadków wiązało się z usunięciem uchybień bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 6 maszyn i 1 ŚOI.

W przypadku ŚOI zmian dokonano w zakresie treści deklaracji zgodności. W przypadku maszyn zmiany zostały dokonane w zakresie ich budowy, uzupełnienia oznakowania, uzupełnienia i weryfikacji instrukcji użytkownika oraz uzupełnienia i poprawy deklaracji zgodności.

Zmiany i uzupełnienia przy maszynach dotyczyły m.in.:

- zapewnienia blokady uchylnej osłony napędu taśmy tnącej przy pilarsce taśmowej do metali, zapewnienia osłony przekładni pasowej spełniającej wymagania odległości bezpieczeństwa przy giętarnie do rur, zapewnienia wyłącznika blokującego - ryglującego osłony zespołu tnącego wielopły przy obrzynarce dwustronnej,
- uzupełnienia oznakowania maszyn (w tym sporządzenia nowych tabliczek znamionowych) w zakresie dotyczącym nazwy maszyny, naniesienia, uzupełnienia lub odnowienia piktogramów na maszynach, a w dwóch przypadkach uzupełnienia znakiem CE,
- uzupełnienia, wymiany piktogramów oraz napisów ostrzegawczych umieszczonych na maszynach, tłumaczenia na język polski,
- opracowania bądź weryfikacji instrukcji użytkownika w zakresie: podania informacji o treści deklaracji zgodności, wyjaśnień oznaczeń naniesionych na maszynach, sposobach użytkowania maszyn,
- doręczenia egzemplarza lub korekt deklaracji zgodności w zakresie dotyczącym: aktualizacji przytoczonych

przepisów, jakie ma spełniać maszyna, norm zharmonizowanych, podania numerów fabrycznych maszyny, tłumaczenia.

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

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

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 2 kontrole u pracodawców prowadzących działalność na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach.

Wszystkie skontrolowane zakłady zatrudniały łącznie 81 osób.

Prace w miejscu występowania atmosfery wybuchowej wykonywało 4 pracowników.

Dobierając podmioty do kontroli inspektorzy uwzględnili przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie malowania proszkowego elementów metalowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 50 decyzji (z których zrealizowano 34), a w tym 20 decyzji - w ramach tematu 248 (zrealizowano 15). Skierowano wystąpienia zawierające w sumie 13 wniosków, z czego 13 zrealizowano (w tym 4 wnioski dotyczące tematu 248). Wydano 1 decyzję skierowania pracownika do innych prac (brak środków ochrony indywidualnej spełniających wymagania określone przepisami prawa) oraz 1 decyzję zakazu wykonywania prac.

W jednym zakładzie pracy skierowano do innych prac pracownika do czasu wyposażenia go w kombinezon o właściwościach antyelektrostatycznych. Wydano 1 decyzję dotyczącą zlikwidowania zagrożenia

wybuchowego w pomieszczeniu malarni proszkowej poprzez posprzątanie znacznych ilości farby proszkowej zgromadzonej na posadzce pomieszczenia. Wydano 1 decyzję dotyczącą zlikwidowania zagrożenia wybuchowego spowodowanego składowaniem znacznej ilości pojemników po mieszaninach niebezpiecznych, których opary z powietrzem mogą powodować atmosferę niebezpieczną. W kontrolowanych zakładach rekontroli dotychczas nie wykonano, zatem nie można przedstawić efektów przeprowadzonych kontroli. Według odpowiedzi pracodawców na wydane środki prawne, łącznie wykonano 34 decyzje, co daje 68% realizacji (dla pozostałych decyzji termin realizacji jeszcze nie upłynął).

W wyniku czynności kontrolnych pracodawcy m.in. dokonali oceny ryzyka związanego z występowaniem w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. Nie kierowano w wyniku kontroli pism do innych organów nadzoru i kontroli.

Za popełnienie wykroczeń inspektor pracy ukarał 2 osoby mandatem karnym - w kwocie 1200zł oraz 1400zł.

Podjęte działania prawne spowodowały, że osoby świadczące pracę uzyskały w różnym zakresie poprawę warunków bhp 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. Zlikwidowano zagrożenie

dotyczące możliwości powstania atmosfery wybuchowej w wyniku prowadzenia w jednej przestrzeni prac lakierniczych oraz spawalniczo - ślusarskich.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że świadomość pracodawców dotycząca występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej jest jeszcze mała. Z rozmów przeprowadzonych z pracodawcami w trakcie kontroli 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 jest znalezienie i zatrudnienie osoby kompetentnej, doradzającej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, znającej zagadnienia występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

8. Kontrole placówek handlowych

W okresie od stycznia do grudnia 2021 roku w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach przeprowadzono kontrole w 13 placówkach handlowych, przy czym 3 kontrole dotyczyły placówek wielkopowierzchniowych, 10 kontroli przeprowadzono w innych placówkach handlowych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 299 osób, z czego 289 osób w ramach

stosunku pracy i 10 osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

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

W zakresie prawnej ochrony stwierdzono występowanie nieprawidłowości zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych.

A) placówki wielkopowierzchniowe

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

➤ czas pracy

- niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,
- planowanie pracy w godzinach nadliczbowych,
- niesporządzanie rozkładów czasu pracy na co najmniej 1 miesiąc,
- zatrudnianie pracowników godzinach nadliczbowych w przypadkach niewynikających ze szczególnych potrzeb pracodawcy, ale w związku z niewłaściwą organizacją pracy,
- nieustalenie w obwieszczeniu systemu czasu pracy, rozkładu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego,
- niezapewnianie wszystkim pracownikom przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy,

➤ prowadzenie dokumentacji pracowniczej

- niewłaściwie zaprowadzone akta osobowe pracowników,

- udzielanie niewłaściwej informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
 - nieustalenie w umowie o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ilości godzin ponad ustalony w umowie wymiar, za które przysługuje wynagrodzenie wraz z dodatkiem,
 - nieprowadzenie na bieżąco zapisów w kartach ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- wypłata wynagrodzenia i pozostałych świadczeń wynikających 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 wynagrodzenia za pracę w godzinach nadwymiarowych,
 - nienaliczenie i niewypłacenie wynagrodzenia za pracę w porze nocnej,
- inne sprawy
- nieprawidłowości dotyczące treści świadectw pracy,
 - nieterminowe zgłaszanie pracowników do ubezpieczenia społecznego,
 - uwzględnianie w planach urlopowych wyłącznie okresów urlopu zapewniających 14 dni nieprzerwanego odpoczynku.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające 22 wnioski. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. Nie skierowano również wniosków do sądu. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców ustalono, że wszystkie wnioski zostały zrealizowane, a wnioski profilaktyczne wdrożono do realizacji w przyszłości.

B) inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

Najczęściej występujące nieprawidłowości dotyczyły następujących zagadnień:

- prowadzenie akt osobowych
- niewłaściwie prowadzenie akt osobowych pracowników związane z podziałem na części i zamieszczaniem dokumentów we właściwych częściach,
 - niepoinformowanie pracowników o zmianie warunków zatrudnienia,
 - brak pisemnych oświadczeń pracowników będących rodzicem lub opiekunem dziecka o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień rodzicielskich,
- umowy o pracę
- 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,
 - zamieszczanie w treści umowy o pracę zapisu, iż umowa wygasa w momencie upływu jej trwania,
 - zawarcie umowy – zlecenie w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy,
- 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,
 - nieprowadzenie ewidencji czasu pracy,

- nieprawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników - tj. niezgodnie z obowiązującymi przepisami, np. nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
 - niezapewnienie odpoczynku dobowego i tygodniowego
 - niezachowanie przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.
 - niewypłacanie wynagrodzenia / dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 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 skierowali do pracodawców 10 wystąpień zawierających 78 wniosków. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od 10 pracodawców ustalono, że 74 wnioski zostały zrealizowane, w tym wnioski profilaktyczne wdrożono do realizacji w przyszłości, co stanowi 95% ogółu. Od jednego pracodawcy nie uzyskano informacji o realizacji 4 wniosków - sposób ich realizacji zostanie zweryfikowany podczas kontroli sprawdzającej realizację wydanych w czasie kontroli środków prawnych. Nie skierowano do pracodawców decyzji płaconych. Nie skierowano również wniosków do sądu. W przypadku jednego podmiotu osoba odpowiedzialna za organizację pracy i funkcjonowanie sklepu została ukarana mandatem, natomiast do 3 pracodawców skierowano 3 środki wychowawcze w postaci ostrzeżeń.

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

A) placówki wielkopowierzchniowe

- ✓ nie dokonano oceny ryzyka na stanowiskach pracy,
- ✓ nie ustalono rodzajów odzieży i obuwia na stanowiskach pracy oraz zasad prania odzieży roboczej,
- ✓ brak ładu i porządku w pomieszczeniach pracy,
- ✓ niewłaściwy stan techniczny urządzeń w pomieszczeniach higieniczno-sanitarnych,
- ✓ niesprawne / brakujące oświetlenie w pomieszczeniach pracy,
- ✓ nieoznakowana krawędź rampy załadunkowo - rozładunkowej,
- ✓ składowanie towaru w ciągach komunikacyjnych,
- ✓ nie udostępniono pracownikom do stałego stosowania instrukcji bezpiecznego wykonywania prac z użyciem 8 urządzeń użytkowanych przez pracowników,
- ✓ brak spisu i kart charakterystyki oraz instrukcji bezpiecznego postępowania w związku ze stosowaniem substancji lub mieszanin chemicznych sklasyfikowanych jako niebezpieczne,
- ✓ nie udostępniono pracownikom do stałego stosowanie instrukcji wykonywania ręcznych prac transportowych,
- ✓ zniszczone/niewidoczne oznakowanie dróg transportowych,
- ✓ nieprawidłowości związane ze sposobem magazynowania towarów, np. w sposób uniemożliwiający dostęp do głównego wyłącznika prądu, w sposób zagrażający bezpieczeństwu osób,
- ✓ brak instrukcji magazynowania,
- ✓ brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych,
- ✓ niezabezpieczone w sposób zapewniający ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda elektryczne,
- ✓ brak aktualnych pomiarów elektrycznych,

- ✓ nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp,
- ✓ brak instrukcji udzielania pierwszej pomocy, nie wyznaczono osoby do udzielania pierwszej pomocy.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 42 decyzje - z czego 15 stanowiły decyzje ustne, a 27 decyzje pisemne - oraz 4 wnioski. Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń lub skierowania pracowników do innych prac. Nie skierowano wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp.

Na 42 wydane decyzje 19 decyzji zostało zrealizowanych w trakcie prowadzenia kontroli. Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano kolejne 19 decyzji, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 38 decyzji zrealizowanych, tj. 90,5% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie. W przypadku jednego podmiotu nie uzyskano pełnej informacji o realizacji wszystkich decyzji. Skierowane do pracodawców wnioski wdrożono do realizacji.

B) inne placówki handlowe (o mniejszej powierzchni)

- ✓ nieprzestrzeżenie 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 dokonanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy,
- ✓ 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 umywalce w toalecie, 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,
- ✓ nieudostępnienie 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,
- ✓ 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,
- ✓ nieprawidłowości dotyczące punktów pierwszej pomocy / apteczka pierwszej pomocy nieodpowiednio wyposażona, brak instrukcji udzielania pierwszej pomocy, brak wykazu osób uprawnionych do udzielania pierwszej pomocy.
- ✓ niezapewnienie wykonywania zadań służby bhp.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 102 decyzje - z czego 37 stanowiły decyzje ustne, a 65 pisemne - oraz 18 wniosków w wystąpieniu.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń lub skierowania pracowników do innych prac. W związku z nieprawidłowościami w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy do 2 pracodawców skierowano środki wychowawcze w postaci ostrzeżenia. Nie kierowano natomiast wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem karnym.

Na 102 wydane decyzje 37 zostało zrealizowanych w trakcie prowadzenia kontroli (decyzje ustne). Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano 62 decyzje, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 99 decyzji zrealizowanych, tj. 97% 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 decyzji.

Podsumowując, w wyniku kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych i pozostałych (o mniejszej powierzchni), inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie 144 decyzje i 122 wnioski. Zrealizowano 137 decyzji, co stanowi 95% decyzji zrealizowanych w ogólnej liczbie wydanych decyzji, w tym 57 decyzji zrealizowano podczas kontroli. Wdrożono do realizacji 118 skierowanych do pracodawców wniosków, co stanowi blisko 97% wniosków wdrożonych do realizacji w ogólnej liczbie skierowanych do pracodawców wniosków. W czasie trwania kontroli inspektorzy pracy poinformowali pracodawców o obowiązujących przepisach w zakresie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych, udzielili 65 porad z zakresu

prawnej ochrony pracy oraz 53 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 kolejnym trudnym roku występowania stanu 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. Rodzaj skierowanych do pracodawców zaleceń i stopień ich realizacji, w tym wiele uchybień wyeliminowanych w czasie trwania kontroli, pozwalają wnioskować, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w kontrolowanych podmiotach uległ poprawie.

9. Zagrożenia o charakterze publicznym

W 2021r. przeprowadzono 7 kontroli interwencyjnych u 7 pracodawców, w miejscach wykonywania różnego rodzaju robót budowlanych przez kilku do kilkunastu pracujących. Kontrole podejmowano w wyniku telefonicznych zgłoszeń oraz własnych działań kontrolnych. Wszystkie zgłoszenia dotyczyły wykonywania prac budowlanych (7 kontroli) w miejscach ogólnodostępnych. Kontrole w 3 przypadkach dotyczyły zakładów małych (43% kontroli), tj. zakładów zatrudniających do 49 pracowników oraz w 4 przypadkach dotyczyły zakładów bardzo małych (57% kontroli), tj. zakładów zatrudniających do 9 pracowników.

Dominującą nieprawidłowością był brak wygradzenia i oznakowania strefy niebezpiecznej lub jej nieprawidłowe wygradzenie, stwierdzany najczęściej: w miejscach prowadzenia prac na wysokości (podczas ocieplania budynków, przy pracach

na nich lub na dachach); przy wykonywaniu robót z wykorzystaniem maszyn i urządzeń do robót ziemnych, budowlanych i drogowych, w szczególności przy ciągach komunikacyjnych, bądź w pasie drogowym. Obowiązki zabezpieczenia miejsc pracy przed zagrożeniami dla osób postronnych przedsiębiorcy ograniczali wyłącznie do wyznaczenia terenu prowadzenia prac za pomocą polietylenowej, biało-czerwonej taśmy ostrzegawczej. Jedną z przyczyn powszechnego omijania przez wykonawców przepisów dotyczących wyznaczania i oznakowania stref niebezpiecznych są procedury oraz koszty związane z zajęciem pasa chodnika lub jezdni. Niezabezpieczenie pracowników przed upadkiem z wysokości przejawiało się brakiem środków ochrony zbiorowej podczas wykonywania prac, np. przy krawędziach stropów lub niewyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej chroniące przed upadkiem z wysokości, bądź ich niestosowaniem przez pracowników w sytuacjach niebezpiecznych - w szczególności podczas prac na dachach.

Zagrożenia o charakterze publicznym w budownictwie w roku 2021, z którymi spotykali się inspektorzy pracy to: brak bezpośredniego nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi; brak zabezpieczenia, wygrodzenia i oznakowania stref niebezpiecznych; dopuszczanie do prowadzenia prac na niekompletnym rusztowaniu; nieprawidłowe zabezpieczenia miejsc prowadzenia robót ziemnych; brak kwalifikacji do wykonywania powierzonych prac; brak zabezpieczeń przed upadkiem z wysokości i niewyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej; brak środków ochrony indywidualnej głowy; brak orzeczeń lekarskich w tym potwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na wysokości; brak zabezpieczenia ścian wykopu; brak skutecznego ogrodzenia wykopu; brak napisów ostrzegawczych wokół wykopu; brak zejścia (wejścia) do wykopu. Nieprawidłowością powtarzającą się przy każdej kontroli był brak właściwego

oznakowania i zabezpieczenia stref niebezpiecznych - w trakcie przeprowadzonych kontroli stwierdzono tylko w dwóch miejscach, że teren prowadzonych prac był częściowo wygrodzony. W pozostałych przypadkach nie podejmowano takich działań w ogóle lub ograniczano je prowizorycznego „odgrodzenia” za pomocą taśmy ostrzegawczej. Nie uwzględnia to oczywiście specyfiki wykonywanych robót i możliwych kierunków oddziaływania zagrożeń, świadcząc o braku wiedzy w tym zakresie lub o lekceważeniu występowania możliwych zagrożeń.

Stwierdzone nieprawidłowości były regulowane przez inspektorów pracy 43 decyzjami administracyjnymi, w tym: 5 decyzji wstrzymania prac ze względu na bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia osób wykonujących prace i dla osób postronnych; 6 decyzji skierowania do innych prac pracowników nie posiadających odpowiednich kwalifikacji do wykonywania zleconych prac oraz braku wymaganych zabezpieczeń i środków ochrony indywidualnej, a także 1 zakaz wykonywania prac ze względu na stan warunków pracy stanowiący bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.

Działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy prowadzone od lat na rzecz bezpieczeństwa pracy na budowach z pewnością przynoszą efekt w postaci likwidacji wielu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników budowlanych. Jednak brak zaangażowania części pracodawców, zarówno w kształtowanie właściwych zachowań pracowników (niski poziom szkoleń w zakresie bhp), jak i zorganizowanie skutecznie działającej służby bhp (np. w zakresie wewnętrznych kontroli i monitorowania stanu bezpieczeństwa pracy), przy obserwowanym odpływie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników z rynku pracy, stanowi znaczącą barierę w procesie tworzenia bezpiecznego środowiska pracy.

W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy pracy ujawnili 5 wykroczeń przeciwko prawom pracowników dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy.

W związku z powyższym w stosunku do pracodawców lub osób kierujących pracownikami winnych stwierdzonych naruszeń przepisów zastosowano sankcje karne w postaci 4 mandatów kredytowanych na łączną kwotę 4 300 zł oraz 1 środka oddziaływania wychowawczego.

10. Pierwsza kontrola

W 2021 roku wobec podmiotów dotychczas nie kontrolowanych prowadzone były kontrole o charakterze instruktażowo - doradczym. Kontrole te polegały na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą lub 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 sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

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

Na terenie działania OIP Kielce w 2021r. skontrolowano łącznie 38 podmiotów, w których pracę świadczyło 391 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie 187 decyzji.

Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydane zostały 332 wnioski obejmujące swoim zakresem zagadnienia dotyczące stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz legalności zatrudnienia. W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie 295 porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo - doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 18,4% podmiotów.

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

11. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

We wskazanym zakresie przeprowadzono 81 kontroli w 77 zakładach, w których świadczyło pracę 7348 osób, w tym 6403 zatrudnionych w ramach stosunku pracy, 368 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły 1925 osób niepełnosprawnych zatrudnionych głównie w 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 67 zakładach objętych kontrolami - tj. 61,04% - i dotyczyły zasadniczo:

- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 23 zakłady (34,33%),
- stanowisk pracy – 20 zakładów (29,85%),
- pomieszczeń higieniczno - sanitarnych – 20 zakładów (29,85%),
- oświetlenia pomieszczeń pracy (światłem dziennym i elektrycznym) – 11 zakładów (16,42%),
- szkoleń w zakresie bhp – 11 zakładów (16,42%),
- budynków i pomieszczeń – 6 zakładów (8,95%),
- wynagrodzeń – 5 zakładów (7,46%),
- barier architektonicznych – 4 zakłady (5,97%),
- pracy w godzinach nadliczbowych – 4 zakłady (5,97%),
- urlopów wypoczynkowych – 3 zakłady (4,69%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 3 zakłady (4,69%),
- wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy, a także instalacji wychwytyjącej i odprowadzającej pary, gazy i pyły z miejsca ich powstawania – 2 zakłady (2,98%),
- badań lekarskich – 2 zakłady (2,98%).

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. Stwierdzone 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 ok. 13% pracodawców

na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na wyższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego - 20%, w handlu hurtowym i detalicznym - 18% oraz w usługach administrowania - 13%.

W porównaniu do 2020r. ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 34 działających w 2020r. do 31 zakładów działających w 2021r. Żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił w 2021r. wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej. W 2021r. przeprowadzono kontrolę w 1 zakładzie ubiegającym się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej. Decyzją Wojewody Świętokrzyskiego zakład otrzymał status zakładu aktywności zawodowej w oparciu o kontrolę i decyzję wydaną przez inspektora pracy potwierdzającą, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład 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 2021r. zarządzenia nakazowe, wnioski w wystąpieniach oraz polecenia nakazujące usunięcie nieprawidłowości kierowane były głównie do pracodawców zajmujących się przede wszystkim usługami administrowania i przetwórstwem przemysłowym.

Naruszenia w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy spowodowane 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 przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy wydali:

- 241 decyzji nakazowych dotyczących stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- 51 wniosków pokontrolnych,
- 76 poleceń usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec 3 pracodawców odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 5300zł. Wobec 3 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. **500** pracowników niepełnosprawnych.

12. Opieka zdrowotna – bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy

W powyższym zakresie skontrolowano 3 podmioty lecznicze, tj. 1 pracodawcę będącego publicznym podmiotem leczniczym - ambulatoryjnym, 2 pracodawców będących niepublicznymi podmiotami leczniczymi - całodobowymi, prowadzące działalność na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

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

Kontrola w samodzielnym publicznym zakładzie ambulatoryjnym wykazała nieprawidłowości w zakresie treści regulaminu pracy, regulaminu zfsś, zgodności charakteru świadczonej pracy z rodzajem zawartej umowy, realizacji przepisów ustawy o wzrostach wynagrodzeń zasadniczych

pracowników zatrudnionych w podmiocie leczniczym, wypłaty świadczeń z zfsś. Obowiązki służby bhp powierzono specjalście spoza zakładu, co jak się wydaje, wpłynęło na niską, wystawioną przez inspektorów pracy ocenę w tym zakresie, ponieważ kontrolujący stwierdzili nieprawidłowości dotyczące szkoleń bhp, czynników szkodliwych, wypadków przy pracy w tym związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami medycznymi.

Kontrole w niepublicznych podmiotach leczniczych wykazały nieprawidłowości zarówno w sferze prawa pracy jak i bhp. Stwierdzono nieprawidłowości w przedmiocie przestrzegania przepisów o czasie pracy, przepisów o wynagrodzeniach i o ZFŚS. Nieprawidłowości obejmowały m.in. naliczanie odpisów podstawowych na Fundusz, przyznawanie świadczeń z Funduszu, zatrudniania w godzinach nadliczbowych bez rekompensaty, nieprawidłowości w realizacji przepisów ustawy o wzrostach wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych. Kontrolujący stwierdzili naruszenie obowiązujących przepisów również w zakresie bhp. Stwierdzono przypadki nie przestrzegania przepisów m.in. o przeprowadzaniu badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, o wyposażaniu pracowników w odzież i obuwie robocze, o prowadzeniu protokołów z wypadków przy pracy, o szkoleniach z zakresu bhp, o dokumentacji oceny ryzyka zawodowego.

W kontrolowanych zakładach w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- w publicznym ambulatoryjnym - wystąpienie zawierające 11 wniosków, 3 polecenia oraz 9 decyzji w nakazie, w tym 4 ustne,
- w niepublicznych całodobowych - 2 wystąpienia zawierające 43 wnioski, 2 polecenia oraz 36 decyzji w 2 nakazach, w tym 24 ustnych,

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 1 mandat kredytowany oraz skierowali do sądu 1 wniosek o ukaranie.

Do zasadniczych przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należały: nieznajomość obowiązujących przepisów przez osoby odpowiedzialne, trudna sytuacja finansowa pracodawców.

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

13. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach skontrolowano 6 zakładów gospodarki komunalnej, przy czym 4 kontrole dotyczyły oczyszczalni ścieków komunalnych i 4 zakładów zajmujących się odbiorem odpadów komunalnych.

Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 264 osoby (252 pracowników w ramach stosunku pracy).

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

- nieuwzględnienia w programach szkoleń zagrożeń związanych z: szkodliwymi czynnikami biologicznymi,

- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- braku aktualnych pomiarów czynników szkodliwych (drgań mechanicznych, hałasu),
- braku zabezpieczenia i oznakowania miejsc niebezpiecznych,
- braku aktualnych pomiarów czynników szkodliwych (drgań mechanicznych, hałasu),
- braku dezynfekcji oraz opracowania i wdrożenia procedur w tym zakresie

zakłady zajmujące się odbiorem odpadów komunalnych

- nieuwzględnienia w programach szkoleń zagrożeń związanych z: szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- braku oceny ryzyka zawodowego występującego przy ręcznych pracach transportowych,
- nieuwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- brak właściwego wyposażenie pojazdów do transportu odpadów komunalnych,
- 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,
- braku wymaganych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp.
- niewłaściwego wykonywania zadań przez służbę bhp.

Mimo jednego wypadku przy pracy w badanym okresie (między rokiem 2018 i 2020), 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. Nadal świadomość

pracodawców i podległych im służb w zakresie zagrożeń związanych z narażeniem pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych jest niewystarczająca. Potwierdza to stwierdzona podczas kontroli praktyka, gdzie pracownicy mający bezpośredni kontakt z odpadami komunalnymi nie korzystają z oddzielnych pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych, lecz posiłek jest spożywany wraz z pracownikami innych działów (sieci wodnej, kanalizacji, ciepłowniczej). Kontrolujący zakłady inspektorzy pracy stwierdzili, 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 43 decyzje oraz 13 wniosków. Zrealizowano 43 decyzje (100%) i 13 wniosków (100%). Wydano 2 mandaty karne oraz zostało skierowane do prokuratury zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez prezesa zarządu i kierownika jednego z kontrolowanych zakładów.

Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach, co dotyczyło łącznie 252 pracowników.

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

W 2021r. przeprowadzono ogółem 14 kontroli:

- 8 kontroli w zakładach zajmujących się produkcją wyrobów z mięsa, włączając wyroby z mięsa drobiowego - PKD: 10.13Z (zatrudniały ogółem 104 osoby, w tym 101 pracowników);
- 2 kontrole w zakładach zajmujących się przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa

z drobiu - PKD: 10.12Z (zatrudniały ogółem 21 osób, w tym 13 pracowników);

- 4 kontrole w zakładach zajmujących się przetwarzaniem i konserwowaniem mięsa, z wyłączeniem mięsa z drobiu - PKD: 10.11Z (zatrudniały ogółem 42 osoby, w tym 41 pracowników).

W skontrolowanych zakładach pracowało łącznie 167 osób, w tym 155 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 nieprzekraczającym NDN - 40 pracowników,
- czynniki chemiczne (tlenek węgla) o stężeniu nieprzekraczającym NDS - 21 pracowników,
- czynniki chemiczne (chlor, kwas fosforowy, wodorotlenek sodu, wodorotlenek potasu) o stężeniu nieprzekraczającym NDS - 4 pracowników.

Ponadto większość zatrudnionych pracowników świadczyło pracę w warunkach narażenia na czynniki biologiczne.

W skontrolowanych zakładach w latach 2019 - 2021 zaistniały łącznie 3 wypadki przy pracy, które zostały zakwalifikowane przez zespoły powypadkowe jako wypadki lekkie, powodujące czasową niezdolność do pracy. Wszystkie objęte kontrolami zakłady dysponowały w sumie 111 maszynami o różnym wieku i stanie technicznym. Ocenie inspektorów pracy poddanych zostało łącznie 101 maszyn, z czego przy 5 maszynach stwierdzono nieprawidłowości skutkujące wydaniem stosownych środków prawnych. Były one związane głównie z brakiem oznakowania elementów sterowniczych. Część maszyn nie miała okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego.

W ramach kontroli inspektorzy pracy wydali ogółem 54 decyzje oraz skierowali do pracodawców 9 wniosków i 2 polecenia. Inspektorzy pracy nie wydawali decyzji wstrzymujących eksploatację maszyny oraz

decyzji 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 (nieoznakowane elementy sterownicze),
- przeglądy stanu technicznego eksploatowanych w zakładzie maszyn do przetwórstwa mięsa,
- tworzenie odpowiadających profilowi działalności zakładu informacji i instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instrukcji o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku,
- terminowe i powtarzalne z wymaganą częstotliwością badania skuteczności ochrony przeciwporażeniowej w eksploatowanej instalacji elektrycznej,
- pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

W mniejszym stopniu miały miejsce uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy dotyczące profilaktycznych badań lekarskich.

W związku z odnotowaniem 2 wykroczeń zastosowano wobec 2 pracodawców środki wychowawczy - ostrzeżenie (za popełnione wykroczenia nie nakładano mandatów karnych oraz nie kierowano wniosków o ukaranie do sądu). Obydwa wykroczenia wiązały się z naruszeniem przepisów bhp - art. 283 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy.

W ramach realizowanych kontroli inspektorzy pracy udzielali porad i podejmowali działania o charakterze informacyjno - doradczym. Łącznie udzielono pracodawcom 42 porady z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy oraz 23 porady z zakresu prawnej ochrony

pracy i 8 porad dotyczących 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. Wskutek tych kontroli niewątpliwie nastąpiła poprawa bezpieczeństwa pracy w podmiotach kontrolowanych i zwiększenie stopnia przestrzegania przepisów.

15. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz w związku z obciążeniami układu mięśniowo - szkieletowego

W okresie sprawozdawczym w zakresie realizacji tego tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili kontrole w łącznie **15** zakładach pracy zatrudniających ogółem **3079** pracowników. Celem kontroli była ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego oraz sprawdzenie warunków pracy osób wykonujących ręczne prace transportowe. Kontrolą zostały objęte zakłady o różnej wielkości zatrudnienia oraz wykonujące różne procesy pracy. Wśród skontrolowanych podmiotów objęto:

- ✓ 4 zakłady związane z produkcją elementów betonowych, ceramicznych;
- ✓ 1 zakład związany z cięciem, formowaniem i wykańczaniem kamienia;
- ✓ 2 zakłady związane z obróbką metali oraz procesami spajania i cięcia metali, w tym z użyciem wypalarek;
- ✓ 1 zakład związany z obróbką wyrobów drewnianych i drewnopodobnych;
- ✓ 1 zakład związany z produkcją soków z owoców i warzyw;
- ✓ 1 zakład związany z produkcją dywanów i chodników;

- ✓ 1 zakład związany z produkcją artykułów gospodarstwa domowego, toaletowych i sanitarnych;
- ✓ 1 zakład związany z demontażem wyrobów zużytych;
- ✓ 3 zakłady związane z handlem hurtowym i detalicznym.

Inspektorzy pracy OIP Kielce realizujący temat w zakładach objętych kontrolą dokonali analizy dokumentacji powypadkowej za okres 2018 - 2020 dotyczącej wypadków związanych z magazynowaniem, w tym z pracami przy użyciu drabin, pomostów, transportem wewnątrzzakładowym oraz ręcznymi pracami transportowymi.

W 9 spośród 15 skontrolowanych zakładów we wskazanym okresie nie odnotowano zdarzeń wypadkowych w w/w zakresie. W pozostałych zakładach w latach 2018 - 2020 zarejestrowano ogółem 29 takich wypadków przy pracy, w tym 8 z udziałem wózków jezdniowych.

W badanym okresie nie odnotowano wypadków ciężkich i śmiertelnych.

Najczęściej występującymi okolicznościami wypadków związanych z magazynowaniem, transportem wewnątrzzakładowym oraz ręcznymi pracami transportowymi były zdarzenia wypadkowe, w których :

- poszkodowani wykonywali pracę w pobliżu wózka jezdniowego i podczas ruchu tego wózka zostali przez niego potrąceni lub operator wózka najechał na ich stopę;
- podczas schodzenia z wózka jezdniowego operator niewłaściwie postawił nogę na posadzce z ubytkiem i w wyniku przeniesienia całego ciężaru ciała na stopę doznał urazu;
- podczas obsługi wózka stopa poszkodowanego została dociśnięta do drugiego wózka unoszącego;
- podczas próby ręcznego podniesienia lub przestawienia detalu trzymanego oburącz przez poszkodowanego doszło do wysunięcia się detalu z jednej dłoni, co spowodowało upadek detalu na stopę poszkodowanego lub przyciśnięcie dłoni do elementu stałego;
- poszkodowany został uderzony spadającym materiałem, np. składowanym słupem skrzynek w wyniku utraty jego stateczności, zluzowanymi elementami na wypalarnie;
- poszkodowany w celu próby złapania spadającego przedmiotu, np. z wózka transportowego doznał urazu w postaci przyciśnięcia palców;
- poszkodowani w pojedynkę w sposób niewłaściwy podnosili ręcznie do góry przedmioty doznając urazów nadgarstka, barków, bicepsów, pleców i innych;
- poszkodowani wykonywali zbiorowe (z innymi współpracownikami), ręczne podnoszenie i utrzymywanie detalu o dużej wadze (np. siłownika o wadze 123 kg, spawanej burty skrzyni ładunkowej i innych) doznając urazów, np. w postaci przepukliny pachwinowej, urazów kręgosłupa;
- podczas wykonywania prac z użyciem drabiny pracownik stracił równowagę i w celu zamortyzowania wypadku złapał ręką za ostry element doznając rozcięcia;
- podczas transportu detalu za pomocą suwnicy w celu ominięcia innego stosu operator nie widząc położenia wózka suwnicy zawadził transportowanym detałem o górny element stosu, w wyniku czego doszło do zrzucenia tego elementu na posadzkę oraz uderzenia tym elementem pracownika w stopę, zaś wiszący na hakach zawiesia ładunek rozkołysał się na bok i uderzył poszkodowanego w głowę;
- poszkodowany został podniesiony przez innego pracownika za pomocą wózka jezdniowego podnośnikowego na poziom drugiego trawersu regałów - wysokość ok. 4m - w celu ściągnięcia belki tkaniny, którą uprzednio próbując zdjąć za pomocą wózka jezdniowego przesunął w głąb półki; poszkodowany zszedł z konstrukcji wózka na drugą półkę regału magazynowego, poprawił belkę wysuwając ją bliżej krawędzi półki i próbując wejść z powrotem na wózek zsunął się z regału, spadając z wysokości ok. 4m na poziom podłogi;

- podczas pobierania płaskiego stalowego detalu znajdującego się na palecie na drugiej półce regału magazynowego za pomocą żurawia stanowiskowego wyposażonego w zawiesia łańcuchowe i chwytak magnetyczny uszkodzony przyłożył magnes do detalu na wysokości krawędzi półki i uruchomił wciągnik żurawia; w trakcie podnoszenia ładunek uderzył o najwyższy trawers regału paletowego powodując, że belka wysunęła się z otworów montażowych i spadła wraz z paletą i detalami, na której były one składowane - uderzając uszkodzonego w prawą dłoń;
- podczas otwierania skrzydła drzwi kontenera wystrzeliła napęczniona sprężonym powietrzem poduszka sztaura, która odbiła klapę kontenera uderzając uszkodzonego;
- podczas zdejmowania wadliwej płytki z rolek transportujących doszło do zranienia lewej dłoni pracownika.

Przeważającą przyczyną występującą praktycznie w każdym analizowanym wypadku była niedostateczna koncentracja uwagi na wykonywanej czynności. Wśród pozostałych najczęściej występujących przyczyn analizowanych wypadków wskazywano:

- niewłaściwą organizację pracy;
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem;
- operowanie kończynami w strefie zagrożenia;
- wykonanie pracy ręcznie zamiast przy użyciu czynnika materialnego;
- wykonywanie pracy przez uszkodzonego po spożyciu alkoholu;
- niestosowanie się operatora wózka jezdniowego do zapisów instrukcji bhp;
- nieuwaga operatora wózka jezdniowego;
- użycie czynnika materialnego niezgodnie z przeznaczeniem;
- niewłaściwa stateczność czynnika materialnego;
- utrata kontroli nad podnoszonym detalem;
- zlekceważenie zagrożenia;
- wykonywanie pracy w zbyt małej obsadzie;

- obecność pracownika w strefie zagrożenia;
- jednostronne obciążenie stopy przy zsiadaniu z wózka;
- nierówności w posadzce;
- śliskość powierzchni detalu;
- nieodpowiedni sposób składowania detali na stanowisku pracy;
- brak kontroli stanu technicznego regału;
- nieprzestrzeganie przepisów bhp przez uszkodzonego;
- niezastosowanie przez pracowników hełmu ochronnego;
- chodzenie po regałach magazynowych bez zabezpieczenia;
- niewłaściwe, niecentryczne ułożenie wózka suwnicy nad transportowanym detalem;
- brak badań lekarskich oraz brak potwierdzenia odbycia instruktażu stanowiskowego.

Najczęstszymi skutkami analizowanych wypadków były urazy kończyn górnych i dolnych, m.in: skręcenie lub stłuczenie stawu skokowego, stłuczenie i złamanie kości śródstopia nogi, złożone wieloodłamowe złamanie kości śródstopia, urazy palców (kciuka, II i III palca) i dłoni, a także: powierzchniowe rany cięte; stłuczenia i urazy głowy; wstrząśnienie mózgu; urazy kręgosłupa i pleców; naciągnięcie i nadwyrężenie mięśnia barku i bicepsa; przepuklina pachwinowa; złamanie kości łonowej; złamanie kości biodrowej, rozległy uraz ucha lewego.

Najczęstszymi wnioskami i zaleceniami profilaktycznymi wskazanymi w sporządzonych protokołach powypadkowych przez powołany zespół powypadkowy było omówienie okoliczności i przyczyn wypadku podczas szkoleń okresowych w dziedzinie bhp.

W kontrolowanych podmiotach zdarzały się przypadki wystąpienia w okresie 2018 - 2020 podobnych zdarzeń wypadkowych. Pracodawcy nie podejmowali właściwych działań profilaktycznych po zaistniałych zdarzeniach wypadkowych, które przyczyniałyby się do ograniczenia powtarzalności wypadków i wystąpienia podobnych zdarzeń w przyszłości.

W ocenie inspektorów pracy stan przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych podmiotach nie był zadawalający, o czym świadczyła dość duża ilość istotnych nieprawidłowości stwierdzonych w tych podmiotach. Wśród najistotniejszych nieprawidłowości wymienia się:

- brak poddania pracowników instruktażowi stanowiskowemu w dziedzinie bhp;
- brak skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie wstępne;
- brak zapewnienia pracowników z dodatkowymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi do obsługi eksploatowanych w zakładach maszyn i urządzeń technicznych (podestu roboczego, wózków jezdniowych);
- brak wyposażenia lub niestosowanie przez pracowników niezbędnej odzieży i obuwia roboczego podczas pracy;
- niewyposażenie osób obsługujących wózki jezdniowe w hełmy ochronne;
- brak właściwego opracowania i aktualizacji ocen ryzyka zawodowego oraz zapoznania z ryzykiem zawodowym zatrudnionych pracowników;
- brak opracowania instrukcji bhp;
- brak zapewnienia kompletnych balustrad przy schodni i podejściu chroniących przed możliwością upadku z wysokości;
- składowanie materiałów w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych;
- brak zabezpieczenia urządzeń przeznaczonych do składowania przed możliwością przewrócenia się;
- stosowanie niesprawnych technicznie drabin;
- brak zamontowania przy regałach magazynowych urządzeń chroniących elementy konstrukcji nośnej regałów przed możliwością uszkodzenia np. wskutek najechania wózkiem;
- niewłaściwy sposób składowania materiałów na półkach regałów i stojakach przeznaczonych do składowania;
- zastawianie dróg komunikacyjnych zbędnymi przedmiotami;
- brak wyznaczenia i oznakowania dróg komunikacyjnych i transportowych;
- niewłaściwy stan nawierzchni dróg;
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych (krawędzi rampy, różnicy poziomów) stwarzających możliwości potknięcia i upadku;
- niewłaściwy stan techniczny eksploatowanych wózków jezdniowych (siedzisk fotela, elementów oświetlenia i sygnalizacji, opon itp.);
- niestosowanie pasów bezpieczeństwa przez operatorów wózków jezdniowych;
- brak zabezpieczenia wózków jezdniowych przez możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione;
- niewłaściwy sposób użytkowania wózka jezdniowego przez pracownika.

Na podstawie przeprowadzonych rozmów inspektorów pracy z pracodawcami oraz wyników kontroli można stwierdzić, że głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- ❖ według pracodawców:
 - brak wystarczającej znajomości przepisów bhp, np. wiedzy o potrzebie dodatkowych uprawnień / kwalifikacji do obsługi maszyn i urządzeń technicznych;
 - poszukiwanie przez pracodawców kolejnych zleceń, kosztem ograniczenia czasu potrzebnego na sporządzanie dokumentacji;
 - duża rotacja pracowników, a co za tym idzie duża liczba „przypadkowych” osób zgłaszających się do pracy i często nie związanych z daną branżą;
 - niechęć stosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnych ze względu na rzekome ograniczenie swobody ruchu;
 - ograniczenia spowodowane rozprzestrzenieniem się wirusa SARS CoV-2.
- ❖ według inspektorów pracy:
 - postrzeganie przepisów bhp jako sprawy zbyt czyste i dodatkowo pomniejszające zysk zakładu;

- brak wystarczającej znajomości przepisów bhp przez pracodawców;
- ograniczenie środków finansowych na poprawę warunków bhp, podnoszenie kwalifikacji pracowników, zakup środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego spowodowane np. trudną sytuacją finansową firmy;
- nierzetelne wykonywanie oraz zaniechania niektórych zadań służby bhp przez osoby wchodzące w jej skład lub osoby wykonujące te zadania w zakładzie;
- brak odpowiedniej współpracy i komunikacji pomiędzy pracownikami działu kadr, pracownikami służby bhp oraz osobami kierującymi;
- brak odpowiedniego kształtowania postaw pracowniczych i utrzymywania warunków pracy na właściwym poziomie;
- lekceważenie zagrożeń przez zatrudnionych pracowników;
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp;
- brak zapewnienia w zakładzie właściwej organizacji pracy ogólnej i stanowiskowej.

Kontrole przeprowadzone w 2021r. w OIP Kielce w ramach tematu bezpieczeństwa pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego w 15 zakładach przyczyniły się do wskazania pracodawcom występujących nieprawidłowości, celem ich wyeliminowania.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy w w/w podmiotach wydali łącznie 145 decyzji oraz 28 wniosków w wystąpieniu. Pracodawcy powiadomili o wykonaniu 127 decyzji, co stanowi prawie 88% wydanych decyzji.

Poziom przestrzegania przepisów bhp przez zakłady objęte kontrolą w zakresie tematyki magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego był dość niski, a przez to niezadawalający, co wskazuje na potrzebę zintensyfikowania i prowadzenia kontroli w takim zakresie w kolejnych latach.

16. Działania podejmowane przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii COVID-19

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach przeprowadzono 888 kontroli, którymi objęto 874 zakłady pracy. Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 47 186 osób (w ramach stosunku pracy 40 198 pracowników).

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie stosowania się pracodawców do przepisów mających na celu ograniczenie ryzyka zakażenia koronawirusem SARS-Cov-2, w tym 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; wyposażenie pracowników w środki ochrony związane ze zwalczaniem epidemii; obsługa interesantów / osób trzecich; aktualizacja oceny ryzyka zawodowego i informowanie pracowników o zagrożeniach i zasadach ochrony przed zagrożeniami; wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej lub pracy rotacyjnej, 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.

Nieprawidłowości związane z nierespektowaniem obowiązków wynikających z przepisów, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2, stwierdzono w 34,7% kontrolowanych zakładów.

Istotną stwierdzaną nieprawidłowością był brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego o nowy

czynnik biologiczny SARS-CoV-2 w przypadkach uzasadnionych możliwością wystąpienia tego czynnika w procesie pracy oraz brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego i/lub wprowadzenia procedur / wskazówek, zaleceń lub dobrych praktyk antycovidowych, w przypadku, gdy narażenie na wirus SARS-CoV-2 wynika ze stanu trwającej epidemii bez związku z charakterem prowadzonej działalności.

Obowiązek aktualizacji oceny ryzyka lub opracowania procedur postępowania w tych przypadkach, w których koronawirus nie stanowił zagrożenia zawodowego, nie został dopełniony w 20% zakładów pracy dla 7,7% zbadanych ogółem stanowisk pracy. Obowiązki te niejednokrotnie nie były realizowane, pomimo wprowadzenia zmian w organizacji pracy pracowników ze względu na rosnące ryzyko zakażenia się wirusem SARS-CoV-2.

Brak oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą, w tym w zakresie narażenia na czynnik biologiczny wirus Sars-Cov-2, stwierdzony został w 15% zakładów pracy dla 9% zbadanych stanowisk pracy.

Brak lub nieprawidłowe określenie i stosowanie środków ograniczających ryzyko narażenia na czynnik biologiczny SARS-CoV-2 w zakładach pracy, w których przeprowadzono lub zaktualizowano ocenę ryzyka lub wskazano te środki w innych dokumentach wewnętrznych, wystąpił w 3% zakładów pracy i dotyczył 1,8% liczby wszystkich skontrolowanych stanowisk pracy w tym zakresie.

Poza przypadkami stanowisk pracy gdzie istniała uzasadniona możliwość wystąpienia tego czynnika w procesie pracy - inspektorzy pracy uznawali, że wobec pozostałych stanowisk pracy każda inna forma komunikacyjna dot. informacji o zagrożeniach związanych z czynnikiem biologicznym SARS-CoV-2 oraz zasadach ochrony przed tymi narażeniami (procedura, zalecenia, wskazówki, dobre praktyki antycovidowe) była spełnieniem ciążącego na pracodawcy obowiązku informacyjnego w tym zakresie.

Uchybienia, w znacznie mniejszym stopniu wystąpiły w zakresie samej organizacji stanowisk pracy, zapewnienia zatrudnionym / pracownikom środków do dezynfekcji rąk lub rękawiczek jednorazowych oraz zapewnienia wymaganych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii.

Podczas większości kontroli pracodawcy już w jej trakcie poprawiali organizację stanowisk pracy, zapewniając między nimi wymaganą odległość wynoszącą min. 1,5 m. Niezwłocznie przystępowali do zapewnienia zatrudnionym środków do dezynfekcji rąk oraz wyegzekwowania od zatrudnionych korzystania z przydzielonych środków ochrony związanych ze zwalczaniem epidemii.

Przeprowadzone kontrole wykazały również, 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, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.).

Relatywnie niski odsetek nieprawidłowości w zakresie stosowania się do określonych ograniczeń, nakazów i zakazów ustanowionych w związku z wystąpieniem stanu epidemii należy tłumaczyć znajomością przez ogół społeczeństwa dróg przenoszenia się wirusa i potencjalnych skutków zdrowotnych zakażenia i zachorowania. Świadomość konsekwencji niestosowania środków ochrony, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników, miała wpływ na stosunkowo niewielką liczbę naruszeń w tym zakresie.

Osobnej analizie poddano organizację stanowisk pracy dla pracowników, których charakter pracy wiązał się z bezpośrednim kontaktem z interesantami, klientami lub innymi osobami spoza zakładu pracy. Podobnie jak w przypadku konieczności prawidłowego zabezpieczenia pracujących w zakładach pracy, nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w niewielkim odsetku skontrolowanych podmiotów.

Kontrole wykazały również, że znikoma liczba zakładów wprowadziła rozwiązania organizacyjne umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników lub osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Praca zdalna występowała przede wszystkim w podmiotach z obszaru oświaty i administracji publicznej. W podmiotach tych zmieniono zasady przyjmowania i obsługi interesantów. Ograniczono możliwość przemieszczania się interesantów po budynku, czy też ograniczono liczbę osób przebywających na terenie zakładu pracy. Zastosowane rozwiązania uzależnione były od warunków lokalowych oraz sytuacji epidemicznej w danym zakładzie pracy. Unormowanie pracy zdalnej w aktach wewnątrzzakładowych dotyczyło tylko podmiotów dużych o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Przyjęte procedury zawierały elementy pracy rotacyjnej i hybrydowej. Często spotykanym rozwiązaniem było rotacyjne łączenie przez pracowników danej komórki organizacyjnej pracy zdalnej i pracy w dotychczas zajmowanych pomieszczeniach.

Inspektorzy pracy OIP Kielce podczas kontroli działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii badali również zagadnienia związane z czynnikami chemicznymi w środowisku pracy – m.in. z uwagi na konieczność stosowania preparatów do dezynfekcji rąk i powierzchni.

Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim:

- braku kart charakterystyki stosowanych preparatów (157 kontroli, co stanowiło 18% ogółu kontroli),
- niewłaściwego oznakowania opakowań, w których przechowywano środki dezynfekcyjne umożliwiającego identyfikację substancji chemicznych (7 kontroli, co stanowiło 0,8% ogółu kontroli).

Analizując przyczyny naruszeń należy stwierdzić, że pracodawcy odstępowali od sprawdzenia opracowanej 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 - o konieczności zapewnienia kart charakterystyki dla stosowanych substancji i preparatów chemicznych zakwalifikowanych do niebezpiecznych.

Inspektorzy pracy w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami wydali ogółem **485** decyzji oraz **8** wniosków. Zrealizowano 438 decyzji (90,5%) i 8 wniosków (100%). Skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądu. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli i poprawę stanu bhp w kontrolowanych zakładach, co dotyczyło łącznie **9 362** pracowników.

17. Podsumowanie

W 2021 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 oraz zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy

zbadali okoliczności i przyczyny 43 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP w Kielcach w 2021r. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 49 osób, w tym 4 osoby poniosło śmierć, a 27 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała.

W 2021r. w stosunku do roku 2020 nastąpiło zmniejszenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 50% (2020 – 8, 2019 – 9), liczby zbadanych wypadków o 17,31% (2020 – 52, 2019 – 45), liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem o 16,95% (2020 – 60, 2019–50), natomiast w roku 2021 nastąpiło zwiększenie w stosunku do roku 2020 liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 12,5% (2020 – 24, 2019 – 22).

Pod względem miejsca pracy, w którym 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 41% poszkodowanych - oraz w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników – 15 poszkodowanych (31%), od 50 do 249 osób – 13 poszkodowanych (27%) i powyżej 250 osób zatrudnionych – 12 poszkodowanych (25%).

Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy pracy były: pochycenie lub odrzucenie osoby, wybuch, emisja par i gazów, utrata kontroli nad maszyną (z niezamierzonym uruchomieniem lub materiałem obrabianym), upadek z wysokości – na niższy poziom.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: obsługi maszyn: podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów, operowania przedmiotami: braniem do rąk, chwytaniem, trzymaniem, umieszczaniem, pracą narzędziami zmechanizowanymi, poruszania się: chodzenia, biegania, wchodzenia, schodzenia.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

amputacje urazowe (utrata części ciała), złamania kości, rany i powierzchowne urazy.

Głównymi przyczynami wypadków przy pracy były czynnik: ludzki i organizacyjny, w dalszej kolejności przyczyny techniczne.

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

Były to zakłady, w których występowało 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 wzmocnionym nadzorem rozpoczęto od oceny istniejącego poziomu zarządzania bezpieczeństwem pracy, identyfikując jego słabości na podstawie przedłożonych rejestrów wypadków przy pracy, chorób zawodowych, rozmów z pracodawcami, inspektorami bhp, zakładowymi społecznymi inspektorami pracy oraz przedstawicielami związków zawodowych. Następnie zweryfikowane zostały zakładowe procedury dotyczące m.in. oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, kontroli stanu bhp w zakładzie, prac szczególnie niebezpiecznych, zgodności maszyn i środków ochronny indywidualnej z wymaganiami zasadniczymi, kontroli użytkowanych maszyn w zakresie minimalnych wymagań dot. bhp.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wykazały, iż nieprawidłowości dotyczyło głównie zagadnień: związanych ze stanem maszyn i urządzeń: głównie z brakiem i niewłaściwymi osłonami napędów i części ruchomych. Część maszyn i urządzeń nie miała okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego.

Najwięcej nieprawidłowości odnotowano w n/w obszarach: stan techniczny eksploatowanych maszyn i urządzeń (stwarzający bezpośrednie zagrożenia wypadkowe w związku z brakiem lub niewłaściwymi urządzeniami ochronnymi), rozpoznania i weryfikacji doboru bardziej skutecznych środków ochrony indywidualnej –

dróg oddechowych oraz właściwe stosowanie przez pracowników środków ochrony indywidualnej, poprawna i kompleksowa identyfikacja zagrożeń i narażeń na czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy oraz doбором odpowiednich środków profilaktycznych podczas dokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy, organizacja stanowisk stałej pracy (spawania) i prowadzeniem procesów technologicznych z wymogami przepisów bhp i normujących zasady bezpiecznej pracy (w związku z brakiem parawanów spawalniczych tłumiących szkodliwe promieniowanie optyczne oraz wentylacji stanowiskowej, na których występowało przekroczenie normatywów higienicznych – czynników chemicznych), uwzględniania w okresowo sporządzanej analizie stanu bhp oceny realizacji przeprowadzonych działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na czynniki szkodliwe. W mniejszym stopniu nieprawidłowości dotyczyły przygotowania pracowników do pracy związanego z profilaktycznymi badaniami lekarskimi, szkoleniami w dziedzinie bhp, czy też wymaganiami specjalistycznymi uprawnieniami kwalifikacyjnymi.

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

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

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

w istotny sposób poprawiły warunki pracy w wytypowanych zakładach pracy, w których występuje wysoka skala zagrożeń.

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

Podczas kontroli, inspektorzy pracy koncentrowali swoją uwagę przede wszystkim na zagrożeniach, jakie występują w trakcie robót budowlanych, w tym na: przygotowaniu pracowników do pracy, organizacji prowadzonych prac, zapewnieniu środków ochrony osobistej i zbiorowej, odpowiednim przygotowaniu maszyn i urządzeń budowlanych oraz sprzętu pomocniczego 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, brak oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych.

Specyfika branży budowlanej polegająca m.in. na stosunkowo krótkim okresie wykonywania prac budowlanych powoduje, że uzyskane -

dzięki działaniom inspektorów pracy - efekty w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy są 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.

W roku 2021 poddano również ocenie przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Celem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie m.in.: przygotowania do pracy operatora żurawia, hakowego i sygnalisty w zakresie: szkoleń bhp, badań lekarskich, wymaganych kwalifikacji, odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej; decyzji dopuszczającej żuraw do eksploatacji.

Ustalenia dokonane w toku czynności kontrolnych wykazały, iż nieprawidłowości dotyczyły głównie zagadnień: dopuszczanie pracowników do pracy pomimo braku odpowiedniego orzeczenia lekarskiego potwierdzającego brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy operatora żurawia wieżowego, sygnalisty, hakowego, brak instrukcji lub brak zapoznania pracujących z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych, brak szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp osoby wykonującej zadania sygnalisty, hakowego, operatora żurawia, brak lub niezapoznanie operatora żurawia,

sygnalisty, hakowego z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych, nieużywanie przez sygnalistę lub hakowego elementów wyposażenia, które są widoczne z kabiny żurawia, które odróżniają ich od pozostałych pracowników, brak napisu ostrzegawczego: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony” przy wejściu na żuraw, nieprawidłowości dotyczące odpowiedniego prowadzenia książki dyżurów operatora żurawia, nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń związanych z pracą na stanowisku sygnalisty, hakowego, brak opracowania, niedostępnie pracownikowi instrukcji ewakuacji z kabiny żurawia, brak wyposażenia hakowego, sygnalisty w odpowiedni hełm ochronny.

Ponadto inspektorzy często stwierdzali nieużywanie przez sygnalistę lub hakowego elementów wyposażenia, które są widoczne z kabiny żurawia, a które odróżniają ich od pozostałych pracowników oraz brak umieszczonego napisu ostrzegawczego przy wejściu na żuraw wieżowy: „Osobom nieupoważnionym wstęp wzbroniony”. Pracodawcy nie zapewniali bezpiecznych warunków pracy - brak było odpowiedniego przygotowania oraz bieżącego organizowania procesów pracy na budowach.

W toku prowadzonych kontroli nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie przygotowania do pracy operatora żurawia związanych z wymaganymi kwalifikacjami (uprawnieniami) oraz brakiem decyzji dopuszczającej żuraw do eksploatacji.

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, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. 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.

W roku 2021 kontynuowano kontrole dotyczące działań podejmowanych przez zakłady pracy w celu zapewnienia osobom pracującym odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie epidemii. 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.

Przeprowadzone kontrole wykazały również, 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, fartuchy z długim rękawem, fartuchy foliowe przednie itp.).

Relatywnie niski odsetek nieprawidłowości w zakresie stosowania się do określonych ograniczeń, nakazów i zakazów ustanowionych w związku z wystąpieniem stanu epidemii należy tłumaczyć znajomością przez ogół społeczeństwa dróg przenoszenia się wirusa i potencjalnych skutków zdrowotnych zakażenia i zachorowania. Świadomość konsekwencji niestosowania środków ochrony, zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników, miała wpływ na stosunkowo niewielką liczbę naruszeń w tym zakresie.

Osobnej analizie poddano organizację stanowisk pracy dla pracowników, których charakter pracy wiązał się z bezpośrednim kontaktem z interesantami, klientami lub innymi osobami spoza zakładu pracy. Podobnie jak w przypadku konieczności prawidłowego zabezpieczenia pracujących w zakładach pracy, nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono w niewielkim odsetku skontrolowanych podmiotów.

Kontrole wykazały również, że znikoma liczba zakładów wprowadziła rozwiązania organizacyjne umożliwiające wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników lub osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy. Praca zdalna występowała przede wszystkim w podmiotach z obszaru oświaty i administracji publicznej. W podmiotach tych zmieniono zasady przyjmowania i obsługi interesantów. Ograniczano możliwość przemieszczania się interesantów po budynku, czy też ograniczono liczbę osób przebywających na terenie zakładu pracy. Zastosowane rozwiązania uzależnione były od warunków lokalowych oraz sytuacji epidemicznej w danym zakładzie pracy. Unormowanie pracy zdalnej w aktach wewnętrznych dotyczyło tylko

podmiotów dużych o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Przyjęte procedury zawierały elementy pracy rotacyjnej i hybrydowej. Często spotykanym rozwiązaniem było rotacyjne łączenie przez pracowników danej komórki organizacyjnej pracy zdalnej i pracy w dotychczas zajmowanych pomieszczeniach.

W 2021r. 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 przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 18,4 % podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób

niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 1925 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 zagadnienia: 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 61,04% 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 ok. 13% pracodawców na otwartym rynku pracy nie ujawniono nieprawidłowości w zakresie zatrudnienia pracowników i wobec powyższego inspektorzy pracy do tych podmiotów nie kierowali środków prawnych. Ilość tworzonych nowych stanowisk pracy dla niepełnosprawnych w porównaniu do roku poprzedniego była na niższym poziomie. Najwięcej tworzonych nowych stanowisk pracy było w sektorze przetwórstwa przemysłowego, w handlu hurtowym i detalicznym oraz w usługach administrowania

W porównaniu do roku 2020 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 34 działających w 2020r. do 31 działających w 2021r. W 2021r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej. W 2021r. przeprowadzono kontrole w 1 zakładzie ubiegającym się o przyznanie statusu zakładu aktywności zawodowej. Decyzją Wojewody

Świętokrzyskiego otrzymał status zakładu aktywności zawodowej w oparciu o kontrolę i decyzję wydaną przez inspektora pracy potwierdzającą, że obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład 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 spowodowane były przede wszystkim brakiem środków finansowych na zakup nowych maszyn i urządzeń oraz brakiem nowych inwestycji i przedsięwzięć gospodarczych ze strony pracodawców. Natomiast w mniejszym stopniu, niż w latach poprzednich spowodowane były brakiem odpowiedniej wiedzy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, oraz brakiem bieżącej dbałości osób kierujących pracownikami niepełnosprawnymi.

W 2021 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 dokonanej oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy, brak aktualizacji oceny ryzyka zawodowego uwzględniającej wszystkie zagrożenia występujące na stanowiskach pracy, brak przeprowadzenia szkoleń 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 umywalce w toalecie, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych - progów, schodów, innych miejsc groźących potknięciem, brak spisu stosowanych substancji i mieszanin skalsyfikowanych jako niebezpieczne, brak kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin skalsyfikowanych jako niebezpieczne.

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, nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami - nie wskazywano godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, braku naliczenia oraz niewypłacenia pracownikowi wynagrodzenia wraz z dodatkiem za pracę

w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, braku naliczenia i niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w porze nocnej.

Podczas prowadzenia czynności kontrolnych nie stwierdzono 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. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2021r. przeprowadzono **352** kontrole w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz przestrzegania obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (w roku 2021 r. oba zagadnienia analizowano w ramach realizacji jednego tematu). Kontrolami objęto wybranych zgodnie z wytycznymi przedsiębiorców, korzystających z pracy osób fizycznych zatrudnianych na innej podstawie niż stosunek pracy.

W 108 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych lub prawidłowość wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych stawką minimalną (30,68%).

W 2021 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli 13 skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w 2 przypadkach skargi zostały uznane za zasadne (15,38%). Ponadto inspektorzy pracy rozpatrzyli 32 skargi, których przedmiotem było niewypłacenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych (10 z nich uznano za zasadne – 31,25%) oraz 6 skarg dotyczących zaniżenia tego wynagrodzenia (w 2 przypadkach skargi zostały uznane za zasadne 33,33%).

Na 352 przeprowadzone kontrole:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 244 kontroli (69,32%),
- w 38 kontrolach zakwestionowano prawidłowość stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia, a w 97 poprawność wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych minimalną stawką godzinową:
- w 30 kontrolach na polecenie inspektora pracy (33 polecenia) pracodawcy usunęli ujawnione nieprawidłowości w czasie

trwania kontroli – w tym w 7 przypadkach potwierdzono zatrudnienie osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy (polecenia dotyczyły 9 osób) oraz w 26 przypadkach pracodawcy usunęli nieprawidłowości dotyczące wypłaty minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych

- w 108 kontrolach skierowano 145 wniosków w 110 wystąpieniach (wnioskami objęto 247 osób), w tym w 29 kontrolach kierowano wnioski dotyczące wyboru pozapracowniczej formy zatrudnienia, a w 76 kontrolach - dotyczące zagadnień związanych z wypłatą minimalnego wynagrodzenia za pracę osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych.

Pracodawcy poinformowali o realizacji 107 wniosków inspektorów pracy, łącznie na rzecz 188 osób.

Przeprowadzone w 2021 roku 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 2021 zaobserwowano, iż niejednokrotnie sami wykonujący pracę nie są zainteresowani zatrudnieniem pracowniczym, decydując się na cywilnoprawny charakter współpracy.

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

- wykonywanie pracy na podstawie umowy 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,
- zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych w celu obejścia przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych lub w o czasie pracy (w tym samym przedsiębiorstwie lub podmiocie powiązany z pracodawcą kapitałowo lub osobowo).

Przeprowadzone kontrole wykazały także naruszenia przepisów o wypłacie minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, dla których zgodnie z przepisami gwarantowane jest minimalne wynagrodzenie – niewypłacenie tego wynagrodzenia lub zniżenie jego wysokości.

Warto podkreślić, że analogicznie jak w poprzednich latach, część osób wobec których inspektorzy pracy kierowali zalecenia dotyczące zmiany ich formy zatrudnienia, w ogóle nie było zainteresowanych taką zmianą i rezygnowali 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.

Za najważniejsze przyczyny nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych można uznać:

- brak znajomości przepisów i stąd wiedzy w zakresie formalnych wymogów związanych z ewidencjonowaniem godzin pracy i wypłaty wynagrodzeń,
- próba dyscyplinowania pracujących systemem kar umownych czy rekompensowania rzekomych strat poniesionych w związku z pracą zleceniobiorców.

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 26 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (przeprowadzono postępowanie mandatowe wobec 13 osób na łączną kwotę 17.900 zł oraz wobec 2 osób skierowano wnioski o ukaranie do sądu). W 10 przypadkach, w których w ocenie inspektora pracy - ze względu na postawę pracodawców tj. usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli, porzeczano na zastosowaniu środka wychowawczego.

2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy

W okresie od 01.01.2021r. do 31.12.2021r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **20** kompleksowych kontroli w 20 podmiotach.

W kontrolowanych zakładach pracowało 600 osób, a w ramach stosunku pracy – 554 pracowników, w tym 175 kobiet. Ogółem 35% kontroli przeprowadzono w związku ze skargami pracowników, które dotyczyły przede wszystkim niewypłaconych świadczeń pieniężnych.

Podobnie jak w latach ubiegłych, skontrolowano głównie pracodawców zatrudniających do 49 osób (85%), 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): przetwórstwo przemysłowe – 7 (35%), handel hurtowy i detaliczny – 5 (25%), transport, składowanie – 2 (10%), opieka zdrowotna i społeczna – 2 (10%), budownictwo -1 (5%), Informacja i komunikacja – 1 (5%), działalność profesjonalna – 1 (5%), administracja publiczna – 1 (5%).

Wyniki kontroli w 2021r. wykazały, że nieprawidłowości, o różnej skali, ujawniono w 90% kontrolowanych zakładach.

Analiza stosunku liczby przeprowadzonych kontroli do ogólnej liczby kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe i czasu pracy, wskazuje, że mimo spadku ogólnej liczby kontroli odnotowanego w 2021 r., wskaźnik ten w kolejnych latach sprawozdawczych pozostaje na zbliżonym poziomie.

Właściwie prowadzona ewidencja czasu pracy stanowi podstawę prawidłowego obliczenia wynagrodzenia za pracę i jej właściwe prowadzenie jest obowiązkiem pracodawców wynikających z art. 94 pkt 9a w zw. z art. 149 Kodeksu pracy. Pomijanie w ewidencji czasu pracy aktywności zawodowej pracownika i jego nieobecności nie pozwalała na prawidłowe naliczenia należnego pracownikowi wynagrodzenia oraz innych świadczeń pracowniczych.

Kontrole wykazały przede wszystkim naruszenie przepisów formalnoprawnych, w szczególności przepisów o dokumentowaniu czasu pracy oraz informowaniu pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia. Procentowy udział kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości dotyczące czasu pracy oraz udział pracowników, których nieprawidłowości dotyczyły w badanej grupie osób, przedstawia się następująco:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy - 65% kontroli i dotyczyły 59,7% pracowników (analogicznie w 2020r. - 60% kontroli i 33,2% pracowników);

- nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu – 50% kontroli i dotyczyły 25,8% pracowników (w 2020r. - 60% kontroli i 48,7% pracowników),
- nieprawidłowości w zakresie obowiązku ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników bądź nieinformowanie lub nieprawidłowe informowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy – 35% kontroli i dotyczyły 25,3% badanych pracowników (w 2020r. - 50% kontroli i dotyczyły 26,8% pracowników),
- nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym – 30% kontroli i 26,7% pracowników (w 2020r. - 40% kontroli i 16,6% pracowników),
- nieprawidłowa rekompensata za pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy – 27,7% kontroli i 21,3% pracowników (w 2020r. – 35% kontroli i 14,6% pracowników),
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 11-godzinnego odpoczynku dobowego - 10% kontroli, dotyczyło 1,5% pracowników, (w 2020r. - 10% kontroli i 4% pracowników),
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego - 5% kontroli, dotyczyło 0,4% pracowników, (w 2020r. - 10% kontroli i 4% pracowników).

Często jedynym dokumentem potwierdzającym wykonywanie pracy były listy obecności, w których odnotowywana była tylko obecność pracowników w pracy w poszczególnych dobach, bez wskazania liczby godzin pracy. U pracodawców ograniczających się do takiego rejestrowania czasu pracy, nie ma możliwości przeprowadzenia szczegółowej kontroli. Braki w ewidencji, np. brak informacji o godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy w poszczególnych dobach, czasami wręcz uniemożliwiały sprawdzenie czy pracownikom zapewniono odpowiedni odpoczynek dobowy

i tygodniowy oraz czy nie doszło do powtórnego zatrudniania w tej samej dobie pracowniczej. Nierzetelna ewidencja czasu pracy albo jej brak, jak też nieprawidłowości w zakresie określania systemów i rozkładów oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, powodowały konsekwencje w zakresie wadliwego naliczenia wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, które były należne pracownikom.

Podobnie jak w latach poprzednich zastrzeżenia budziły bardzo ogólne, nieprecyzyjne sformułowania w wewnętrznych uregulowaniach dotyczące czasu pracy pozwalających na różną ich interpretację. Niektóre z postanowień nawzajem się wykluczały.

Pracodawcy zobowiązani do ustalenia harmonogramów czasu pracy niestety nie robili tego w sposób zapewniający zachowanie norm czasu pracy oraz przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym. Nieoznaczenie tytułu udzielenia wolnego dnia utrudniało zachowanie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy i rekompensowanie pracy w tym dniu czasem wolnym lub wypłaceniem 100% dodatku. Podkreślano brak uregulowań w kodeksie pracy dotyczących możliwości i procedury zmiany rozkładu czasu pracy w razie zachorowania pracowników.

Powtarzającym się problemem było niewykazywanie pracy pracownika w tej samej dobie pracowniczej. Nie odnotowano w tym zakresie oczekiwanej poprawy wynikającej ze zmiany przepisów polegającej na wprowadzeniu obowiązku wykazywania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy w dobie pracowniczej. Obowiązek ten w wielu przypadkach nie był właściwie realizowany.

Podobnie jak w latach ubiegłych wystąpiły 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.

Należy podkreślić, że 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.

W wielu przypadkach niezarejestrowanie faktycznego czasu pracy pracownika uniemożliwiało lub znacząco utrudniało ocenę czy pracownik nabył prawo do określonego rodzaju świadczenia, a także ustalenie jego należnej wysokości. Niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta praktycznie uniemożliwiało ustalenie faktycznej skali nieprawidłowości.

Nieprawidłowości związane z wypłaceniem wynagrodzenia za pracę ujawniono w 7 podmiotach (35% kontrolowanych) wobec 40 pracowników (13,8% analizowanych osób). Polegały one przede wszystkim na braku wypłaty należności lub jej nieterminowej realizacji. Pracodawcy, u których ujawniono nieprawidłowości należeli do branży (wg PKD): przetwórstwo przemysłowe, handel, administracja samorządowa, opieka zdrowotna, transport.

Brak wypłaty wynagrodzenia ujawniono w 4 (20%) skontrolowanych zakładach w stosunku do 6 pracowników (2,1% badanych) (w 2020r. – 20% ogółu pracodawców, w 2019r. – 38,1%) w branżach przetwórstwo przemysłowe, administracja samorządowa, opieka zdrowotna.

Nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę ujawniono w 5 podmiotach, co stanowiło 25% ogółu skontrolowanych

(w 2020r. - 55%) wobec 32 pracowników (11% badanych). Wśród często występujących nieprawidłowości należy wymienić niewypłacenie ekwiwalentu za pranie odzieży. W okresie ostatnich 3 lat odnotowano wzrost podmiotów nie wypłacających ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży (22,2% w 2019r., 27,8% w 2020r., w 2021r. 38,9%). Problem dotyczył 43 osób (17,1% skontrolowanych). Zastrzeżenia dotyczyły przede wszystkim nieregulowania zasad wypłaty i określenia kwot w unormowaniach wewnątrzzakładowych. Stwierdzono również przypadki, że ustalona kwota nie uwzględniała faktycznych kosztów związanych z wykonaniem prania (amortyzacja, energia, woda). W trakcie 33,3% kontroli stwierdzono nieprawidłowości przy wypłacie dodatku za pracę w nocy. Odnotowano znaczny wzrost nieprawidłowości (z 12,5% w 2020r.).

W 2021r. ujawniono również wzrost naruszeń przy wypłacie wynagrodzenia urlopowego. Nieprawidłowości ujawniono w 5 zakładach (25%) w stosunku do 56 pracowników (14,7%). Z kolei w trakcie 13,3% kontroli w stosunku do 3% badanych stwierdzono nieprawidłowości przy wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zaniżenia wynagrodzeń urlopowych i ekwiwalentów wynikały z nieuwzględnienia w podstawie świadczenia zmiennych składników wynagrodzenia, dodatku nocnego oraz wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W dużej skali wystąpiły nieprawidłowości zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia stosownym dodatkiem. Naruszenia w zakresie wypłacania lub zaniżania dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej stwierdzono u 5 pracodawców (27,8% kontrolowanych) wobec 18 osób (22,2% badanych). Podobnie jak w latach 2019 – 2020, najczęściej nie wypłacano należnego dodatku z powodu bezzasadnego nieuwzględnienia wykonywania pracy w tej samej dobie pracowniczej, co z kolei wynikało z nieznamomości przepisów. Zdarzało się, że dodatki dobowe wypłacano razem z dodatkami tygodniowymi, tj. na koniec okresu rozliczeniowego trwającego dłużej niż jeden miesiąc. Natomiast 22% kontrolowanych zakładów nie wywiązała się z obowiązku terminowego i prawidłowego wypłacania 100% dodatku z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej. Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim pracowników branży transportowej. W trakcie 11% kontroli ujawniono przypadki niewypłacenia dodatku za pracę w niedzielę.

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych - wg ich rodzajów w latach 2019-2021 przedstawia poniższa tabela.

Rodzaj należności	Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych		
	2019	2020	2021
Wynagrodzenie za pracę	52,6	50,0	35
Potrącenia z wynagrodzenia	0	5,0	5
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	38,5	33,3	27,8
Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	33,3	31,3	22,2

Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	33,3	12,5	33,3
Dodatek za pracę w niedzielę i święta	9,1	0	11,1
Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	21,4	8,3	11,8
Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	15,8	5,0	25,0
Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	37,5	30,1	13,3
Należności z tytułu podróży służbowej	5,3	18,2	9,1
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących zakładu	0	0	0
Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	11,1	0	0
Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	22,2	27,8	38,9

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 niedopatrzeniem, błędami wynikającymi z nieprawidłowej konfiguracji używanych programów i systemów kadrowo-płacowych, a także nieznajomością lub błędną interpretacją przepisów.

Przyczyny naruszeń przepisów o czasie pracy wskazywane w latach ubiegłych pozostają w dalszym ciągu aktualne. W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości spowodowały następujące przyczyny:

- lekceważenie obowiązków w zakresie ustalania i ewidencjonowania czasu pracy,
- unikanie obowiązku związanego z właściwym prowadzeniem ewidencji czasu pracy i ponoszenia dodatkowych kosztów, tj. wypłacenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wyższych składek na ubezpieczenia społeczne itp.,

- dokonywanie zmian harmonogramu czasu pracy w trakcie miesiąca z planowaniem pracy ponadnormatywnej, co praktycznie nie pozwalało na rozliczenie czasu pracy.
- zainteresowanie pracowników wyłącznie dodatkowym wynagrodzeniem za pracę w godzinach nadliczbowych i pracą w dniach wolnych, zamiast rekompensatą w formie czasu wolnego.

W 2021 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 125.513zł., dotyczącą 14 przypadków,
- 17 wystąpień zawierających 95 wniosków dotyczących 1.136 przypadków,
- 10 ustnych poleceń dotyczących 45 osób, w tym 3 polecenia na łączną kwotę 1.737zł.

W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę 109.759 zł. (dotyczy 166 przypadków).

Wobec stwierdzonych 25 wykroczeń przeciwko prawom pracownika dotyczących naruszeń przepisów zarówno w zakresie czasu pracy, jak i wynagrodzeń, inspektorzy pracy skierowali do sądu jeden wniosek o ukaranie oraz nałożyli 8 mandatów karnych na łączną kwotę 9.400 zł (średnia wysokość mandatu 1175 zł). Zastosowano również jeden środek oddziaływania wychowawczego.

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

W 2021r, Okręgowy Inspektorat Pracy prowadził 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 2021 – 2022”, 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. Przedmiotowe kontrole miały na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kierowców objętych ich zakresem.

Skargi kierowane do PIP wskazują na znaczącą 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 10 kontroli w przedmiotowym zakresie. Przeprowadzono 3 kontrole w zakładach zatrudniających do 9 pracowników, 4 kontrole w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 2 kontrole w zakładach zatrudniających od 50 do 249 pracowników i 1 kontrolę w zakładzie zatrudniającym powyżej 250 pracowników.

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

- krajowy transport drogowy rzeczy - 5 kontroli,
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy - 5 kontroli.

W kontrolowanych zakładach eksploatowano 182 pojazdy z tachografem analogowym i 220 z tachografem cyfrowym.

Skontrolowano pracę 126 kierowców na ogólną liczbę 16 577 dni pracy, w tym:

- 5 007 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy,
- 11 570 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 41 kierowców (32,5%) i 168 dni,
- brak zapewnienia 25 kierowcom (19,8%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 48 dni pracy,
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 22 kierowców (17,50%) i 27 dni.

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

- 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,
- brak szkoleń kierowców przez pracodawców lub osoby kierujące pracownikami,
- zła organizacja i dyscyplina pracy.

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

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

- 16 decyzji dotyczących uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonane zostało 12 decyzji, tj. 75% wydanych,
- 54 wnioski w wystąpieniach pokontrolnych zobowiązujących pracodawców do wykonania innych obowiązków z zakresu zagadnień prawa pracy (przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 34 wnioski, tj. 63% wydanych.

Realizacja wniosków pokontrolnych spowodowała wypłacenie dla 25 pracowników należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę 40 105,57zł.

Ponadto inspektorzy pracy wydali 10 decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę 51 400 zł. Wszystkie kary zostały zapłacone w całości.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 7 wykroczeń przeciwko prawom pracownika i ukarali 2 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości 2 400 zł, a wobec 2 pracodawców zastosowali środki wychowawcze.

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

4. Czas pracy - usługi

W roku 2021 roku inspektorzy pracy w związku z badaniem zagadnień dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy w sektorze usługowym (hotele, restauracje, salony piękności, fastfoody) przeprowadzili 3 kontrole, z czego wszystkie 3 kontrole były zainicjowane przez pracujących wniesieniem skargi na problemy z czasem pracy. Skontrolowano łącznie 3 przedsiębiorców posiadających jednocześnie status pracodawcy zatrudniających ogółem 66 pracujących, w tym 61 zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

Wszystkie kontrole zakończyły się skierowaniem do pracodawców środków prawnych zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z przepisami powszechnie obowiązujących norm prawa pracy lub przepisami wewnętrznymi danego pracodawcy – okoliczność ta nie powinna jednak zaskakiwać w kontekście faktu, iż każda z tych kontroli była inicjowana skargami pracowników. Niestety okres pandemii mocno sprzyjał pojawianiu się nieprawidłowości dotyczących czasu pracy w usługach w związku z dość nagłym wprowadzaniem i zdejmowaniem obostrzeń epidemicznych. Przedmiotowe uchybienia ujawnione w trakcie ww. kontroli nie były jednak na tyle poważne, by kontrole kończyły się wszczęciem postępowania karno-administracyjnego w zakresie stwierdzonych nieprawidłowości.

Zakres tematyczny wniosków w wystąpieniach dotyczył odpowiednio:

- założenia i prowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy zawierających informacje wymagane przepisami rozporządzenia (1 pracodawca),

- rzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy (2 pracodawców),
- ustalenia w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych czasu pracy (1 pracodawca),
- sporządzanie rozkładów czasu pracy na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc (1 pracodawca),
- udzielania pracownikom co najmniej 11-godzinnego odpoczynku w trakcie każdej doby (1 pracodawca)
- terminowego wypłacanie wynagrodzenia (1 pracodawca)
- naliczenia i wypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej (1 pracodawca)
- naliczenia i wypłacenia dodatku za pracę w nocy (1 pracodawca).

Jak wynika z danych OIP Kielce, wykonalność wniosków pokontrolnych sięgnęła 88% i tylko 1 pracodawca nie wykonał jednego wniosku – z uwagi na rozliczenia czasu pracy w okresie zamrożenia działalności podmiotu (hotel) w związku z obostrzeniami w czasie stanu epidemii.

Inspektorzy pracy nie kierowali w związku kontrolą przepisów o czasie pracy w zakładach pracy prowadzących działalność usługową poleceń, ani nie wydawali decyzji administracyjnych w tym zakresie.

Analizując przedmiot wniosków inspektorów pracy daje się zauważyć, że duża część wydanych po kontroli środków prawnych dotyczyła kwestii formalnych - są one oczywiście istotne, gdyż stanowią podstawę rozliczenia czasu pracy. Jednak z punktu widzenia pracownika najistotniejsze są te naruszenia, które bezpośrednio godzą w jego uprawnienia, zarówno te niematerialne jak prawo do odpoczynku, jak i te stricte finansowe. Te natomiast stanowiły tylko połowę stwierdzonych uchybień. To zjawisko można uznać za pozytywne. Z uwagi jednak na fakt, że to pierwszy rok sprawdzania występowania nieprawidłowości w zakresie czasu pracy w firmach usługowych, jak

również wszystkie tegoroczne kontrole zostały wszczęte w związku z badaniem skarg pracowniczych, to trudno pokusić się o rzetelną analizę wyników tych kontroli i jakieś daleko idące wnioski merytoryczne – za małą próbą i brak reprezentatywności do estymacji wniosków przy braku danych porównawczych.

Wskazać tu należy, że najczęściej spotykanym wyjaśnieniem istniejących nieprawidłowości były według przedsiębiorców:

- pomyłki ludzkie – błędy popełniane przez personel zarządzający średniego szczebla (kierujący najmniejszymi grupami pracowników, szefowie zmian, koordynatorzy);
- brak wiedzy, szczególnie w zakresie obowiązków o charakterze formalnym, np. o konieczności wyznaczenia na poziomie pracodawcy systemów i rozkładów czasu pracy oraz zasadach prowadzenia ewidencji czasu pracy;

Natomiast według inspektorów pracy przyczynami istniejących nieprawidłowości były:

- brak należytej staranności przedsiębiorców w zakresie: zachowania wymogów formalnoprawnych dla prowadzenia kart ewidencji czasu pracy, wyznaczenia systemów i rozkładów czasu pracy itp.;
- problemy związane z niewiedzą o konkretnych obowiązkach wynikających z ustaw (nieświadomość obowiązku) w zakresie zapewnienia odpoczynków, właściwego planowania czasu pracy oraz kwalifikowaniem przekroczeń czasu pracy do naliczenia stosownego wynagrodzenia.

Jak wspomniano wyżej trudno formułować daleko idące wnioski na podstawie niewielkiej liczby kontroli, będących następstwem skarg pracowniczych oraz w sytuacji ograniczania działalności podmiotów usługowych w związku ze stanem epidemii. Można jednak wskazać pewne widoczne tendencje – opierając się również na kontrolach przestrzegania przepisów o czasie pracy i wynagradzaniu we wszystkich pozostałych branżach. W mniejszych firmach widoczne są przede wszystkim naruszenia przepisów o czasie

pracy o charakterze formalnym – brak stosownych postanowień w regulaminach pracy, brak obwieszczeń o przyjętych systemach i rozkładach czasu pracy, błędy we wprowadzaniu samych rozkładów czasu pracy, prowadzenie w zbyt okrojonej formie ewidencji czasu pracy. Oczywiście w tych podmiotach występują również uchybienia o „cięższym” charakterze: nieudzielanie stosownych odpoczynków i brak lub nieprawidłowa rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych. Kwestie odpoczynków i naruszania norm czasu pracy są znacznie trudniejsze do ujawnienia właśnie w małych firmach z uwagi sposób prowadzenia kart ewidencji czasu pracy – często karty nie odzwierciedlają faktycznego czasu pracy. Uchybienia w tym zakresie zazwyczaj są wykrywane na podstawie niezgodności kart z listami obecności, korelowania tychże kart z nieformalnymi zapisami należącymi do pracodawcy czy też rzadziej już na podstawie przesłuchania pracowników. W większych przedsiębiorstwach dominują incydentalne naruszenia przepisów o odpoczynkach, poprawnym rekompensowaniem pracy w przekroczeniu norm czasu pracy. Błędy te zazwyczaj wynikają z działania średniego nadzoru kierowniczego, na który scedowano obowiązki rozliczania czasu pracy podległych im pracowników, a którzy nie mają w tym zakresie merytorycznego przygotowania. Oczywiście taki rozkład nieprawidłowości w zależności od wielkości podmiotu gospodarczego nie ma charakteru generalnego. Lekceważący stosunek do przepisów wyrażany zarówno przez samego pracodawcę w małym podmiocie jak i przez średni personel w dużej spółce może stworzyć całą gamę nieprawidłowości. od tych formalnoprawnych, aż do nienaliczania wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, mimo, że ramy prawnoorganizacyjne w jakich podmiot działa odpowiadają wymogom przepisów kodeksu pracy.

5. Czas pracy w budownictwie

W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie 11 kontroli dotyczących przestrzegania przepisów o czasie pracy w budownictwie, z czego tylko jedna kontrola związana była ze skargą dotyczącą w niewielkiej części przestrzegania przepisów o czasie pracy.

Skontrolowano 11 przedsiębiorców posiadających jednocześnie status pracodawcy zatrudniających ogółem 167 pracujących, w tym 107 zatrudnionych na podstawie umów o pracę.

W 9 przypadkach kontrole zakończyły się skierowaniem do pracodawców środków prawnych w zakresie przepisów o czasie pracy zmierzających do przywrócenia stanu zgodnego z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy lub przepisami wewnętrznymi danego pracodawcy – w dwóch przypadkach inspektorzy pracy wydawali co prawda decyzje i kierowali wnioski w wystąpieniach, jednak w innej rodzajowo materii niż sfera dotycząca czasu pracy.

Skierowane wnioski dotyczyły:

- założenia lub prowadzenia indywidualnych kart ewidencji czasu pracy zawierających informacje wymagane przepisami (4 pracodawców),
- rzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy (7 pracodawców),
- ustalenia w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych (4 podmioty),
- sporządzania rozkładów czasu pracy na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc (2 pracodawców),
- przekazywania pracownikom rozkładu czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy (3 pracodawców),
- przestrzegania zasady wykonywania pracy nie dłużej niż przeciętnie przez pięć dni w tygodniu (2 pracodawców),
- ujednoczenia długości okresów rozliczeniowych wskazanych w przepisach wewnętrznych (1 pracodawca),
- formalnego wprowadzenia przerywanego czasu pracy lub faktycznego wliczania

- jednej ze stosowanych na budowie przerw do czasu pracy pracowników (5 pracodawców),
- zapewnienia operatorowi żurawia przerwy w pracy (1 pracodawca),
- naliczenia i wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za pracę przekraczającą wymiar czasu pracy pracownika (1 pracodawca),
- naliczenia i wypłacenia dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (3 podmioty),
- prawidłowego określenia pracy w porze nocnej (1 pracodawca).

Inspektorzy pracy w trakcie kontroli i po jej zakończeniu nie kierowali żadnymi poleceniami, ani nie wydawali decyzji administracyjnych w zakresie świadczeń pieniężnych. W dwóch przypadkach ujawniony stan faktyczny w zakresie przedmiotowych przepisów był podstawą wszczęcia postępowania karno-administracyjnego. W jednym inspektor pracy wymierzył pracodawcy mandat w wysokości 2000,- złotych a w drugim skierował ostrzeżenie za naruszenie przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.

Najczęściej spotykanym wyjaśnieniem istniejących nieprawidłowości były według przedsiębiorców:

- brak wiedzy, szczególnie w zakresie obowiązków o charakterze formalnym, np. o konieczności wyznaczenia na poziomie pracodawcy systemów i rozkładów czasu pracy oraz zasadach prowadzenia ewidencji czasu pracy,
- duże skomplikowanie zasad rozliczania czasu pracy;
- błędy popełniane przez czynnik ludzki w zakresie faktycznego naruszenia uprawnień pracowników,

Przyczynami istniejących nieprawidłowości według inspektorów pracy były:

- celowe prowadzenie „idealnej ewidencji czasu pracy” wobec której nie można mieć żadnych zastrzeżeń;
- brak należytej staranności przedsiębiorców w zakresie: zachowania wymogów formalnoprawnych dla prowadzenia kart

- ewidencji czasu pracy, wyznaczania systemów i rozkładów czasu pracy itp.,
- problemy związane z niewiedzą o konkretnych obowiązkach wynikających z ustaw (nieświadomość obowiązku) w zakresie zapewnienia odpoczynków, właściwego planowania czasu pracy oraz kwalifikowaniem przekroczeń czasu pracy do naliczenia stosownego wynagrodzenia.

6. Przestrzeganie przepisów o urlopach wypoczynkowych

W 2021 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem **22** kontrole poświęcone problematyce przestrzegania przepisów o urlopach wypoczynkowych. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ogółem 667 pracowników, w tym 180 kobiet oraz 3 pracowników młodocianych. Po zakończeniu czynności kontrolnych, do 17 pracodawców skierowano wystąpienia zawierające łącznie 45 wniosków w zakresie przedmiotowego tematu. Wnioski – w zależności od ich charakteru zostały zrealizowane bądź przyjęte do realizacji. Ponadto w związku z kontrolami dotyczącymi przestrzegania przepisów prawa pracy odnoszących się do urlopów wypoczynkowych, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie 120 decyzji – w tym 8 decyzji płacowych, 2 decyzje wstrzymujące eksploatację maszyn i urządzeń oraz 1 decyzję nakazującą ustalenie w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku. Na podstawie ustaleń dokonanych w czasie kontroli, inspektorzy stwierdzili naruszenie przepisów o urlopach wypoczynkowych o charakterze wykroczeniowym przez 4 pracodawców. Grzywną w drodze mandatu karnego zostało ukaranych 3 pracodawców na łączną kwotę 2700 natomiast 1 pracodawca otrzymał środek oddziaływania wychowawczego – ostrzeżenie.

W zakresie ustalonych przez inspektorów pracy naruszeń obowiązujących przepisów, które dotyczą urlopów wypoczynkowych najczęściej występującymi było niedopełnienie

przez pracodawców obowiązku udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych dzielonych na części w taki sposób, aby co najmniej jedna z nich obejmowała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych a także niedopełnienie przez pracodawców obowiązku udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo. Na podstawie wyników przeprowadzonych w 2021r. kontroli tematycznych należy zwrócić szczególną uwagę na utrzymujący się znaczny stopień występowania nieprawidłowości w zakresie: terminowości udzielania urlopów wypoczynkowych oraz ich dzielenia na części na wnioski osób uprawnionych. Należy również podkreślić, że w 18 podmiotach skontrolowanych w obecnym okresie sprawozdawczym inspektorzy pracy stwierdzili uchybienia w zakresie przestrzegania przepisów o urloпах wypoczynkowych. Liczba ta stanowi 82% wszystkich skontrolowanych pracodawców.

Przeprowadzone czynności poza nadzorem i kontrolą podmiotów skuteczniły także poradnictwo prawne. W czasie czynności kontrolnych udzielono łącznie 128 porad prawnych. Spośród nich 84 dotyczyło zagadnień prawnej ochrony pracy. Porady udzielane były zarówno pracodawcom jak również przedstawicielom związków zawodowych.

Problematyka urlopów wypoczynkowych pracowników była także poruszana w trakcie szkoleń prowadzonych przez inspektorów pracy w ramach prewencyjnej działalności Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. Działania w obecnym okresie sprawozdawczym podejmowane były zarówno z inicjatywy Okręgu np. poprzez realizację programu „Zdobądź dyplom Państwowej Inspekcji Pracy” jak również na wniosek – np. Ogólnopolskiego Międzybranżowego Związku Zawodowego RAZEM. Niewątpliwie działania kontrole jak również prewencyjne skuteczniły przestrzeganie obowiązujących przepisów w zakresie urlopów wypoczynkowych.

7. Przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy.

W 2021 r. kontrolami przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy objęto 656 podmiotów – przeprowadzono **663** kontrole.

Największa liczba kontroli (345 – 52%) dotyczyła małych pracodawców - zatrudniających do 9 pracowników (343 podmioty – 52,3%).

Najwięcej kontroli (181 – 27%) dotyczyło przedsiębiorców, których podstawowym przedmiotem działalności gospodarczej jest przetwórstwo przemysłowe.

W 111 przypadkach kontrole dotyczyły pracodawców, którzy zawarli porozumienia na podstawie 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 – głównie w zakresie objęcia pracowników przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy (104 kontrole).

Porozumienia o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy zawarło 9 pracodawców a porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia 3 pracodawców.

Wśród podmiotów objętych kontrolą, wobec których dokonywano ustaleń w zakresie otrzymywania pomocy rekompensującej negatywne konsekwencje ekonomiczne związane z COVID-19, znacząca większość korzystała z pomocy (458 z 583), głównie w zakresie zwolnienia z obowiązków opłacenia nieopłaconych należności z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych (355 przypadków).

Podmioty kontrolowane korzystały ponadto z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne na podstawie art. 15zsb ustawy (134 przypadki), art. 15zze (11 przypadków), art. 15gg (41 kontroli). Znaczna część przedsiębiorców otrzymała również pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie art. 15zsd ustawy.

Z dofinansowania wynagrodzeń pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy skorzystało 78 kontrolowanych.

Kontrolując przestrzeganie rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykrzysowych w zakresie prawnej ochrony pracy dokonano ustaleń dotyczących następujących zagadnień:

- zawieranie porozumień o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy i wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych oraz zagadnienia dotyczące czasu pracy wobec pracowników objętych porozumieniem,
- zawieranie i stosowanie porozumień o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy,
- zawieranie i stosowanie porozumień o wprowadzeniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia,
- ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku,
- ograniczenie wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego,
- wykonywanie pracy zdalnej w trakcie kwarantanny lub w trakcie izolacji w warunkach domowych,
- udzielanie urlopu zaległego przez pracodawcę bez zgody pracownika,
- zwolnienie młodocianego z obowiązku świadczenia pracy,
- utrzymanie w zatrudnieniu pracowników objętych dofinansowaniem.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło wymogów formalnych związanych z zawarciem porozumień o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w tym nieprzekazanie kopii porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia – powyższe stwierdzono w 21 przypadkach. W 6 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące treści zawartych porozumień. W 5 sytuacjach nie określono grup zawodowych objętych obniżonym wymiarem czasu pracy. W 1 przypadku w porozumieniu nie wskazano obniżonego wymiaru czasu pracy obowiązującego pracowników.

Inne nieprawidłowości:

- w 4 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości polegające na zaniżeniu wynagrodzeń za pracę pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy,
- u dwóch pracodawców stwierdzono nieprawidłowości przy wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy polegające na braku porozumienia z przedstawicielami pracowników, nie przekazaniu kopii zarządzenia Okręgowemu Inspektorowi Pracy,
- zaplanowanie w harmonogramie pracy w wymiarze wyższym niż 12 godzin,
- w 1 przypadku stwierdzono nieprawidłowości dotyczące skracania okresu odpoczynku na podstawie art. 15zf ust. 1 pkt 1 ustawy polegające na niezapewnieniu pracownikom co najmniej 8-godzinnego odpoczynku,
- w 1 zakładzie stwierdzono przypadek wypłacenia 1 pracownikowi odprawy w związku z rozwiązaniem z pracownicą umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika, bez obniżenia wysokości tego świadczenia stosownie do art. 15gd ustawy do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę,

- w 2 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości polegające na zaniżeniu wynagrodzenia za pracę świadczoną w okresie objęcia kwarantanną czy izolacją w warunkach domowych,
- w 1 przypadku stwierdzono, że pracodawca przywołując art. 15gc ustawy, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, udzielał pracownikom urlopu bieżącego,
- w 1 przypadku stwierdzono, że pracodawca w okresie ograniczenia lub zawieszenia funkcjonowania jednostki systemu oświaty, nie zwolnił pracowników młodocianych odbywających przygotowanie zawodowe z obowiązku świadczenia pracy, a udzielił im urlopu bezpłatnego,
- w 1 przypadku stwierdzono naruszenie obowiązku utrzymania w zatrudnieniu pracownika objętych umową przez okres, na który zostało przyznane dofinansowanie na podstawie art. 15zzb ustawy.

W wyniku przeprowadzonych kontroli do 41 pracodawców skierowano 52 wnioski w 41 wystąpieniach, w tym np.:

- 29 wniosków dotyczyło przekazywania Okręgowemu Inspektorowi Pracy kopii porozumień zawartych na podstawie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (w 24 przypadkach pracodawcy poinformowali o zrealizowaniu wniosku),
- 5 wniosków dotyczyło treści zawartych porozumień (brak wskazania grup zawodowych, brak określenia obniżonego wymiaru czasu pracy) – 4 wnioski przyjęte do realizacji, w 1 przypadku brak informacji od pracodawcy,
- 5 wniosków dotyczyło wypłaty wynagrodzenia – 4 wnioski zrealizowane, w wyniku realizacji wniosków wypłacono 4 pracownikom 10172,77 zł,

- 5 wniosków (4 pracodawców) dotyczyło czasu pracy – we wszystkich przypadkach pracodawcy poinformowali o zrealizowaniu wniosku,
- 2 wnioski dotyczyły wyboru przedstawicieli pracowników – w obu przypadkach pracodawcy poinformowali o zrealizowaniu wniosku.

W 1 przypadku wobec stwierdzenia wykroczenia przeciwko prawom pracownika – zaniżenia wynagrodzenia, wobec osoby winnej zastosowano środek wychowawczy.

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

W okresie styczeń – grudzień 2021r. inspektorzy pracy sprawdzili **45** placówek handlowych:

- placówki, w których przeprowadzono czynności kontrolne – 41
- placówki, w których nie przeprowadzono kontroli – 4 (czynności o charakterze interwencyjnym - placówki zamknięte lub podmioty niepodlegające kontroli).

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

Podjęte czynności dotyczyły 43 mniejszych placówek handlowych oraz 2 placówek handlowych wielkopowierzchniowych. Inspektorzy pracy kontrolowali placówki handlowe zgłoszone do kontroli w wyniku skargi lub innych wniosków i zgłoszeń o kontrolę oraz w ramach prowadzenia pozostałych czynności kontrolnych.

W okresie styczeń – grudzień 2021r. w zakresie badanego tematu czynności kontrolne podjęto w 2 placówkach wielkopowierzchniowych. W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie badanych tematów. W analizowanym okresie nie wpłynęły skargi w związku z naruszeniem zakazu pracy w niedziele i święta

w placówkach wielkopowierzchniowych. Jedna z kontroli została przeprowadzona w związku z przyjętym wnioskiem do kontroli - wniosek niezasadny, placówka podlegająca wyłączeniu z uwagi na status placówki pocztowej.

W okresie styczeń – grudzień 2021r. w zakresie badanego tematu sprawdzono 43 placówki handlowe o mniejszej powierzchni: placówki, w których podjęto czynności kontrolne – 39 placówek, w których nie przeprowadzono kontroli – 4 (czynności o charakterze interwencyjnym - placówki zamknięte lub podmioty niepodlegające kontroli, czynności zakończone kartą ZN). W analizowanym okresie przyjęto 1 skargę w związku z naruszeniem zakazu pracy w niedziele i święta w mniejszych placówkach handlowych. Skarga dotyczyła 2 placówek handlowych. W wyniku czynności kontrolnych prowadzonych w niedzielę objętą zakazem handlu stwierdzono, że obydwie placówki były zamknięte, stąd skarga okazała się niezasadna. Dodatkowo, w 10 placówkach handlowych podjęto czynności kontrolne wskutek innych zgłoszeń o kontrolę w związku z nieprzestrzeganiem przepisów ustawy i w 3 przypadkach wnioski o kontrolę okazały się zasadne – stwierdzono występowanie nieprawidłowości.

Na 43 sprawdzonych mniejszych placówek handlowych nieprzestrzeganie przepisów dotyczących ograniczenia pracy w niedziele, święta i inne dni stwierdzono w 4 placówkach handlowych. Naruszenie przepisów ustawy polegało na powierzaniu wykonywania pracy w handlu w niedziele i święta 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 powierzaniu pracy w niedziele objęte zakazem handlu pracownikowi stwierdzono w podmiocie, w którym tę samą nieprawidłowość stwierdzono w czasie kontroli w 2018r. Art. 4 ustawy nie był przestrzegany w stosunku do pracowników i osób zatrudnionych

w rozumieniu ustawy w następujących sytuacjach:

- w 2 przypadkach stwierdzono wykonywanie pracy w niedziele objęte zakazem handlu przez pracowników, w 1 przypadku pracownik świadczył również pracę w święto,
- w 1 placówce handlowej prace związane ze sprzedażą wykonywała osoba zatrudniona w rozumieniu ustawy, tj. na podstawie umowy zlecenia,
- w 1 placówce pracę w handlu w niedzielę objętą zakazem wykonywał inny niż najbliższy członek rodziny, niezatrudniony w placówce, świadczący nieopłatnie pomoc.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili 3 przypadki nieprawidłowego stosowania wyłączeń wskazanych w art. 6 ust. 1 ustawy. W dwóch przypadkach przedsiębiorcy powierzali prace w handlu w dni objęte zakazem korzystając z wyjątku art. 6 ust.1 pkt 7 ustawy, przy czym zawarte umowy na świadczone usługi pocztowe nie nadawały tym podmiotom statusu placówki pocztowej. W obydwu przypadkach przedsiębiorcy nie byli świadomi, że zawarte umowy nie dają możliwości korzystania z wyjątku dot. placówek pocztowych. W kolejnym przypadku pracodawca, który powierzył zatrudnionej pracownicy pracę w sklepie spożywcym w niedziele niehandlowe uznał, iż rodzaj prowadzonej przez niego działalności polegający na sprzedaży wyrobów piekarniczych i cukierniczych, prowadzonej faktycznie, ale w innych punktach jego działalności, umożliwia również korzystanie z wyjątku w przypadku sprzedaży w sklepie ogólnospożywcym. Ostatnia stwierdzona nieprawidłowość, polegająca na powierzaniu pracy w handlu w dni objęte zakazem, wynikała z niewiedzy przedsiębiorcy co do osób, które mogą świadczyć pomoc pracodawcy w handlu w dni objęte zakazem.

W związku z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy 2 przedsiębiorców ukarano mandatami,

w stosunku do 2 przedsiębiorców zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Nie skierowano wniosków do sądu o ukaranie.

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.

9. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

Celem kontroli przeprowadzonych w 2021r. była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych programach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215 z późn. zmianami), w tym w szczególności w zakresie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach w okresie od 1 stycznia 2021r. do 31 grudnia 2021r. zostało przeprowadzonych 6 kontroli w sześciu podmiotach, zgodnie z limitem określonym w harmonogramie działania PIP OIP w Kielcach na 2021r., w tym:

- w 2 podmiotach zatrudniających na dzień 31.12.2018r. co najmniej 250 zatrudnionych,
- w jednym podmiocie zatrudniającym na dzień 31.12.2019r. co najmniej 20 osób zatrudnionych,
- w 3 podmiotach należących do jednostek sektora finansów publicznych.

W wyniku sześciu przeprowadzonych kontroli we wszystkich kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy stwierdzili w jednym podmiocie dwie nieprawidłowości, o których mowa w art.106 i 107 pkt 1 ustawy o PPK, stanowiące podstawę do wszczęcia postępowania wykroczeniowego. Pierwsze

naruszenie dotyczyło nieterminowego zawarcia umowy o zarządzanie PPK w podmiocie zatrudniającym co najmniej 20 zatrudnionych na dzień 31.12.2019r., która powinna zgodnie z przepisami zostać zawarta najpóźniej w terminie do 27.10.2020r. Podmiot zatrudniający zawarł umowę o zarządzanie PPK w miesiącu kwietniu 2021r., po wezwaniu do zawarcia umowy o zarządzanie przez Polski Fundusz Rozwoju. Ten sam podmiot zatrudniający naruszył także w okresie przejściowym obowiązek w zakresie zawarcia w terminie umowy o prowadzenie PPK na rzecz 4 osób zatrudnionych, w wieku do 55 roku życia, które w terminie ustawowym, tj. do 10.11.2020r. nie zgłosiły deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK, o której mowa w art. 23 ust. 2. Ustawy o PPK. Inspektor pracy w postępowaniu mandatowym ukarał podmiot zatrudniający mandatem za wskazane wykroczenia z art.106 i z art.107 pkt 1 w zw. z art.134 ust. 2 Ustawy o PPK.

W czasie kontroli podmiotów ustalono, że żaden podmiot kontrolowany nie deklarował dokonywania wpłat dodatkowych. Natomiast w **jednym** podmiocie, jedna osoba uprawniona-będąca przy tym jedynym uczestnikiem PPK w tym pomociu, zadeklarowała wpłatę dodatkową od uczestnika w wysokości 2%, stosownie do art. 27 ust. 3 Ustawy o PPK. Uczestnicy PPK w kontrolowanych podmiotach nie składali deklaracji o obniżeniu dokonywanych wpłat (art. 27 ust. 2 ustawy o PPK).

W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopełnienia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie. Ustalono, że w kontrolowanych podmiotach dopełniono obowiązków informacyjnych i poinformowano osoby w wieku powyżej 55 r. życia a przed ukończeniem 70 r. życia o prawie złożenia wniosku w sprawie zawarcia w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK. W wyniku kontroli stwierdzono, że wszystkich kontrolowanych podmiotach prowadzona jest dokumentacja związana z obliczaniem wpłat do PPK.

10. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy.

W 2021 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 6 kontroli poświęconych problematyce przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ustawy Karty Nauczyciela, oraz przepisów Kodeksu Pracy.

Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 227 pracowników, 4 pracowników niepełnosprawnych w tym 168 pracowników pedagogicznych i 2 nauczycieli niepełnosprawnych. Organem prowadzącym w stosunku do 4 placówek oświatowych były jednostki samorządu terytorialnego gdzie stosuje się przepisy KN, natomiast organem prowadzącym dla 2 placówek oświatowych był inny podmiot (stowarzyszenie) i miały zastosowanie wyłącznie przepisy ustawy Kodeks Pracy.

Czynności kontrolne wykazały m.in. nieprawidłowości dotyczące rozwiązania stosunku pracy, stwierdzono je u 3 pracodawców w zakresie rozwiązania stosunku pracy i nie wydania świadectwa pracy po rozwiązaniu stosunku pracy dla 2 pracowników, oraz stwierdzono uchybienia w zakresie niezachowania terminu wydania świadectwa pracy dla 2 pracowników.

W zakresie wypłaty świadczeń dla pracowników pedagogicznych nieprawidłowości stwierdzono w 4 placówkach oświatowych i polegały one na zaniżeniu świadczeń. W jednej placówce samorządowej zaniżono dla 2 nauczycieli wysokość nagrody jubileuszowej. Pracodawca nie uwzględnił wszystkich składników wynagrodzenia. W dwóch placówkach dla trzech nauczycieli nie naliczono i nie wypłacano ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej. W dwóch placówkach dla 22 nauczycieli zostało zaniżone wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Przy wynagrodzeniu

urlopowym nie uwzględniono zmiennych składników wynagradzania.

W jednej placówce zaniżono 1 pracownikowi wynagrodzenie za prace w warunkach pracy zdalnej.

W jednej placówce samorządowej 1 nauczycielowi niepełnosprawnemu ustalono nieprawidłowy wymiar czasu pracy i nie naliczono wynagrodzenia za godziny przepracowane ponad obowiązujący wymiar czasu pracy.

W jednej placówce samorządowej dla 29 pracowników pedagogicznych nieprawidłowo ustalono i zaniżono dodatek motywacyjny zgodnie z przepisami wewnątrzzakładowymi (dodatek procentowy od wynagrodzenia).

Do pracodawcy w tym zakresie skierowano 9 wniosków w 4 wystąpieniach, oraz wydano 1 polecenie ustne.

W zakresie urlopów wypoczynkowych stwierdzono uchybienia w 5 placówkach i dotyczyły nieprawidłowości w zakresie: braku dokumentacji udzielenia i wykorzystania dla 3 pracowników pedagogicznych przedszkola urlopu wypoczynkowego za okres roku szkolnego 2019/20, oraz 2021/22. W celu usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i uchybień w zakresie urlopów wypoczynkowych wydano 8 wniosków w 4 wystąpieniach.

Wśród przyczyn występujących nieprawidłowości wskazano: nieznamość i nieprawidłowe stosowanie przepisów kodeksy pracy oraz Karty Nauczyciela.

W wyniku przeprowadzonych w 2021 r. kontroli z zakresu przestrzegania przepisów prawa w placówkach oświatowych, skierowano ogółem: 25 wniosków (w 6 wystąpieniach), z czego do dnia sporządzenia niniejszego opracowania wykonano 25 wniosków, tj. 100 % wydanych środków prawnych

Ponadto dla 57 pracowników pedagogicznych wypłacono świadczenia na kwotę 25.420.98zł, dla 2 pracowników pedagogicznych wydano świadectwo pracy, Dla 1 pracownika niepełnosprawnego dokonano weryfikacji czasu pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami. Kontrole wykazały 100%

efektywności działań uzyskanych w zakresie przeprowadzonych kontroli.

Pracodawcy udzielili pisemnej informacji inspektorowi pracy o wypłacie niewypłaconych lub zaniżonych świadczeniach, oraz podjęciu innych działań z organizacyjnych z zakresu prawa pracy, a tym samym ich wykazując ich realizację.

11. Rodzicielstwo a praca zawodowa – ocena przestrzegania przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem.

W przedmiotowym zakresie (realizując zadanie jako temat własny), inspektorzy pracy skontrolowali 8 pracodawców – zgodnie z ustalonymi wytycznymi. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ogółem 2171 pracowników, w tym 731 kobiet. Po zakończeniu czynności kontrolnych, do każdego z 8 pracodawców skierowano wystąpienie. Łącznie, wystąpienia te zawierały 31 wniosków odnoszących się do przedmiotowego tematu. Należy przy tym wskazać, że liczba ta stanowi 40% wszystkich wydanych wniosków w związku z prowadzonymi kontrolami w przedmiotowym temacie. Wszystkie wnioski – w zależności od ich charakteru zostały zrealizowane bądź przyjęte do realizacji.

W związku z kontrolami dotyczącymi przestrzegania przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców łącznie 33 decyzje – w tym 11 decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn i urządzeń. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami, w przeważającej mierze dotyczącymi naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, na pracodawców nałożone zostały grzywny w drodze mandatów karnych na łączną kwotę 4200 zł. Dwóch pracodawców otrzymało środki oddziaływania wychowawczego w związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy dotyczących rodzicielstwa.

Na podstawie czynności kontrolnych przeprowadzonych przez inspektorów pracy

ustalono, że najczęściej pojawiającymi się nieprawidłowościami były te dotyczące szczególnych uprawnień pracowników związanych z opieką nad dzieckiem do ukończenia przez nie 4 lub 14 roku życia. Wśród stwierdzonych naruszeń należy wskazać na nieprawidłowości związane z brakiem oświadczeń pracowników o zamiarze korzystania z uprawnień związanych z opieką nad dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia. Bez zgody takiego pracownika, pracodawca nie może m. in. zatrudniać go w godzinach nadliczbowych, porze nocnej czy delegować poza stałe miejsce pracy.

W zakresie tematyki oceny przestrzegania przepisów prawa pracy związanych z rodzicielstwem, pracodawcy na dzień sporządzania informacji zbiorczej poinformowali o realizacji wszystkich skierowanych wniosków w wystąpieniach.

W wyniku przeprowadzonych kontroli, pracodawcy dostosowali treść aktów prawa wewnątrzzakładowego do obowiązujących przepisów prawa pracy. Co istotne, w niektórych przypadkach stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy ustalili niedostosowanie sposobu prowadzenia akt osobowych pracowników czy ewidencji czasu pracy do zmian wprowadzonych od 1.01.2019 r. rozporządzeniem z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie prowadzenia dokumentacji pracowniczej (Dz. U. z 2018 r. poz. 2369).

Przeprowadzone czynności poza nadzorem i kontrolą podmiotów skuteczniły także poradnictwo prawne. W czasie czynności kontrolnych udzielono łącznie 69 porad prawnych. Spośród nich 56 dotyczyło zagadnień prawnej ochrony pracy. Porady udzielane były zarówno pracodawcom jak również przedstawicielom związków zawodowych.

Realizując temat oceny przestrzegania przepisów prawa pracy w zakresie rodzicielstwa, inspektorzy pracy prowadzili kontrole zarówno na podstawie złożonych skarg a także te o charakterze rutynowym. Warty podkreślenia jest fakt, że niezależnie

od powyższego, kontrole w przedmiotowym temacie wykazywały nieprawidłowości.

Na podstawie czynności kontrolnych ustalono, że główną przyczyną stwierdzonych naruszeń jest brak dostatecznej znajomości obowiązujących przepisów prawnej ochrony pracy związanej z rodzicielstwem. Pracodawcy argumentowali w ten sposób m. in. problematykę warunkowej możliwości delegowania pracowników opiekujących się dzieckiem do ukończenia 4 roku życia poza stałe miejsce pracy czy zatrudnianie w godzinach nadliczbowych. Istotnym jest również fakt braku tej wiedzy ze strony samych pracowników. Liczne spotkania ze związkami zawodowymi w czasie prowadzonych przez inspektorów pracy kontroli niewątpliwie przyniosły efekt w postaci poszerzenia wiedzy w omawianym zakresie – również względem zatrudnionych pracowników.

Biorąc pod uwagę zakres merytoryczny prowadzonych kontroli, wydane środki prawne oraz fakt ich zrealizowania należy wskazać, że niewątpliwie czynności kontrolne inspektorów pracy wpłynęły na zwiększenie prawidłowości przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy w kontrolowanych jednostkach. Planowane zmiany do Kodeksu pracy w zakresie m. in. urlopów rodzicielskich związanych z koniecznością implementacji do 2 sierpnia 2022 r. unijnej dyrektywy w zakresie idei work life balance również podkreślają wagę kontroli pracy w przedmiotowym zakresie w przyszłości.

12. Podsumowanie

W 2021r. przeprowadzono **352** kontrole **w przedmiocie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy oraz przestrzegania obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.**

W **108** kontrolach (30,68%) inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych lub prawidłowość wynagradzania osób

świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych stawką minimalną. Przeprowadzone 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 - w **38** kontrolach (10,8%) zakwestionowano wybór pozapracowniczych form zatrudnienia. Natomiast w **97** kontrolach (27,5%) stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, dla których zgodnie z przepisami gwarantowane jest minimalne wynagrodzenie.

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. W 2021r. przeprowadzonych zostało **20** kompleksowych kontroli obejmujących tematykę wynagrodzenia za pracę w połączeniu z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia stwierdzono w **65%** kontrolowanych podmiotów. 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 **7 (35%)** skontrolowanych pracodawców – co stanowi spadek w stosunku do 2020r. – naruszenie stwierdzono wówczas w 50% skontrolowanych podmiotów.

W roku 2021 odnotowano dalszy spadek odsetka pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – nieprawidłowość

stwierdzono w 13,3% kontroli (odpowiednio w 2019r. - 37,5%, w 2020r. - 30,1%). Wyraźnie zwiększył się natomiast odsetek pracodawców naruszających przepisy o wypłacie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z 15,8% w 2019r., 5% w 2020r. i dotyczył 25% badanych przypadków. Nieprawidłowości wynikały z nieterminowego wypłacenia świadczenia. Wśród często występujących nieprawidłowości należy również wymienić niewypłacenie ekwiwalentu za pranie odzieży. W stosunku do 2021 odnotowano wzrost podmiotów niewypłacających ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży (z 27,8% w 2020r. do 38,9% w 2021r.). Zastrzeżenia dotyczyły przede wszystkim nieuregulowania zasad wypłaty i określenia kwot w przepisach wewnętrzzakładowych. W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę **109.759 zł.** dla 166 pracowników.

Inspektorzy pracy w 2021r. 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 2020 – 2021”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zapewnienia kierowcom wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny, wymaganego odpoczynku dziennego oraz przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy. 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 2021r. inspektorzy przeprowadzili szczegółowe **kontrole czasu pracy w budownictwie.** Nierzetelność w prowadzeniu ewidencji czasu pracy stwierdzono w 63% skontrolowanych firm

budowlanych. Przeprowadzone w tym zakresie kontrole wskazują, że nadal charakterystyczne jest to, że w mniejszych firmach widoczne są przede wszystkim naruszenia przepisów o czasie pracy o charakterze formalnym. Oczywiście w tych podmiotach występują również uchybienia o „cięższym” charakterze: naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, brak lub nieprawidłowa rekompensata za pracę w godzinach nadliczbowych. Przy czym kwestie dotyczące przekraczania norm czasu pracy są znacznie trudniejsze do ujawnienia w małych firmach. Jest to związane ze sposobem prowadzenia kart ewidencji czasu pracy, które jak wspomniano wyżej nie odzwierciedlają faktycznego czasu pracy. Do tego dochodzi zjawisko powstawania pewnych więzów nieformalnych i lojalnościowych, które pojawiają się między pracownikami, a pracodawcą świadczącym fizycznie pracę ramię w ramię ze swoimi ludźmi. I to właśnie powinno szczególnie niepokoić w małych podmiotach, że tylko część nieprawidłowości dotyczących czasu pracy powstaje w sposób niezamierzony, wspomniane wyżej „idealne karty ewidencji czasu pracy” nie uwzględniające procesu zalewania i zacierania betonu, braku dowozu materiałów oraz warunków pogodowych, to celowe działanie polegające na eliminowaniu dodatkowej, „niepotrzebnej” z punktu widzenia pracodawcy i co najważniejsze także pracownika, buchalterii w zakresie czasu pracy. Podobnie jak całkowity brak przedmiotowych kart, ewidencji „uwalnia” podmiot gospodarczy z konieczności ścisłego bilansowania czasu pracy i związanych z tym konsekwencji finansowych. I zazwyczaj dzieje się tak przy milczącej postawie pracowników, którzy nie są zainteresowani ujawnianiem kwot faktycznego wynagrodzenia poza tym minimalnym, po to by uniknąć obciążeń publicznoprawnych.

Większe firmy, co wykazywały kontrole prowadzone kilka lat temu lepiej radziły sobie ze sposobem i rzetelnością prowadzenia ewidencji czasu pracy oraz organizacją nadzoru nad przestrzeganiem przepisów o

czasie pracy. Trudno się temu dziwić – specjalistyczna służba większego pracodawcy dysponuje odpowiednią wiedzą merytoryczną, aby czuwać nad przestrzeganiem przepisów i odpowiednio wcześniej reagować na zaniechania w tym zakresie.

Kontrole placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2021r. wykazały, że naruszenia przepisów ustawy mają w dalszym ciągu miejsce i dotyczą placówek handlowych o mniejszej powierzchni, ale podobnie jak w ubiegłym roku sprawozdawczym nie stwierdzono szczególnie rażących naruszeń. Stwierdzone naruszenia nie stanowiły celowego obchodzenia zakazu. Ogólnie przedsiębiorcy czekają na obowiązywanie ustawy w nowym kształcie. Przedsiębiorcy prowadzący sklepy o małej powierzchni zainteresowani są funkcjonowaniem placówek handlowych w niedziele. Podobnie jak w poprzednich latach, mimo, że wyniki kontroli w mniejszych placówkach handlowych wykazały występowanie nieprawidłowości, a w placówkach wielkopowierzchniowych ich nie stwierdzono, w obydwu wypadkach działania kontrolne, prewencyjne i legislacyjne powinny być w dalszym ciągu zharmonizowane, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonowania przepisów wprowadzanych zmianami w ustawie obowiązującymi od dnia 1 lutego 2022r.

W 2021r. kontynuowaliśmy czynności kontrolne w zakresie oceny **przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych programach kapitałowych** – przeprowadzono 6 kompleksowych kontroli. W kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie dopełnienia obowiązku dokonywania wpłat do PPK w przewidzianym przepisami terminie. Ustalono, że w kontrolowanych podmiotach dopełniono obowiązków informacyjnych i poinformowano osoby

w wieku powyżej 55 r. życia a przed ukończeniem 70 r. życia o prawie złożenia wniosku w sprawie zawarcia w ich imieniu i na ich rzecz umowy o prowadzenie PPK. W wyniku kontroli stwierdzono, że wszystkich kontrolowanych podmiotach prowadzona jest dokumentacja związana z obliczaniem wpłat do PPK.

W 2021 r. kontrolami **przestrzegania rozwiązań prawnych wprowadzonych przepisami Tarcz Antykryzysowych** w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym dot. m.in. czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy objęto 656 podmiotów – przeprowadzono **663** kontrole. W **111** przypadkach kontrole dotyczyły pracodawców, którzy zawarli porozumienia na podstawie 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 – głównie w zakresie objęcia pracowników przestojem lub obniżonym wymiarem czasu pracy (104 kontrole). Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło wymogów formalnych związanych z zawarciem porozumień o warunkach i trybie wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy w tym nieprzekazanie kopii porozumienia okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia – powyższe stwierdzono w 21 przypadkach. W 6 przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące treści zawartych porozumień. W 5 sytuacjach nie określono grup zawodowych objętych obniżonym wymiarem czasu pracy. W 1 przypadku w porozumieniu nie wskazano obniżonego wymiaru czasu pracy obowiązującego pracowników.

V.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



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

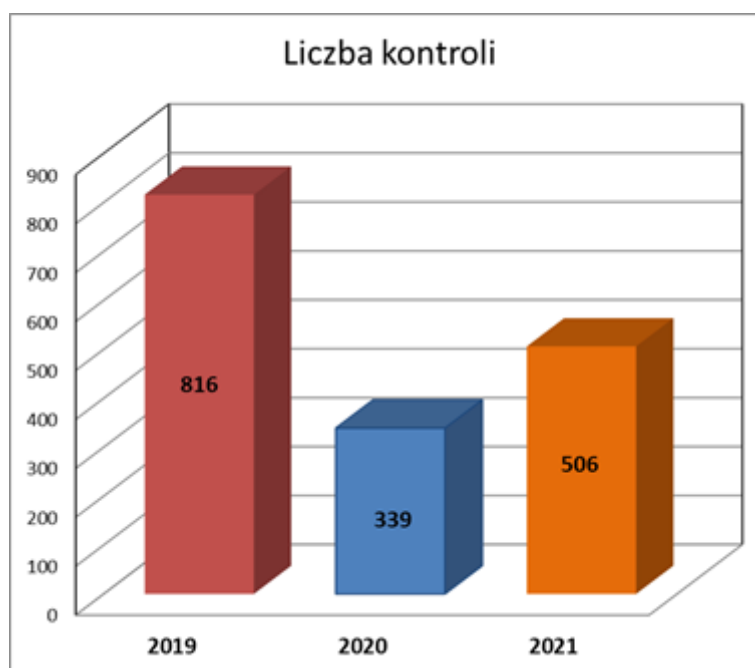
W okresie od 01.01.2021r. do 31.12.2021r. inspektorzy pracy OIP Kielce realizując temat „Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 506 kontroli (339 w 2020r., 816 w 2019r.). Kontrolami tymi objęto 497 podmiotów. Kontrole przeprowadzone zostały przez inspektorów pracy od 1 lutego 2021r. Spowodowane to było ogłoszeniem obostrzeń na obszarze RP w związku ze stanem epidemii - w celu zapobiegania zakażeniu wirusem SARS-CoV-2

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 9280 osób (w tym 7664 osób na podstawie stosunku pracy) – 7050 w 2020r., 8896 osób w 2019r.

Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia



Podobnie jak w roku ubiegłym, ponad 70% ogółu skontrolowanych to podmioty, na rzecz których świadczyło pracę do 9 osób.

Podmioty, na rzecz których pracowało od 10 do 49 osób stanowiły niespełna 25% 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.

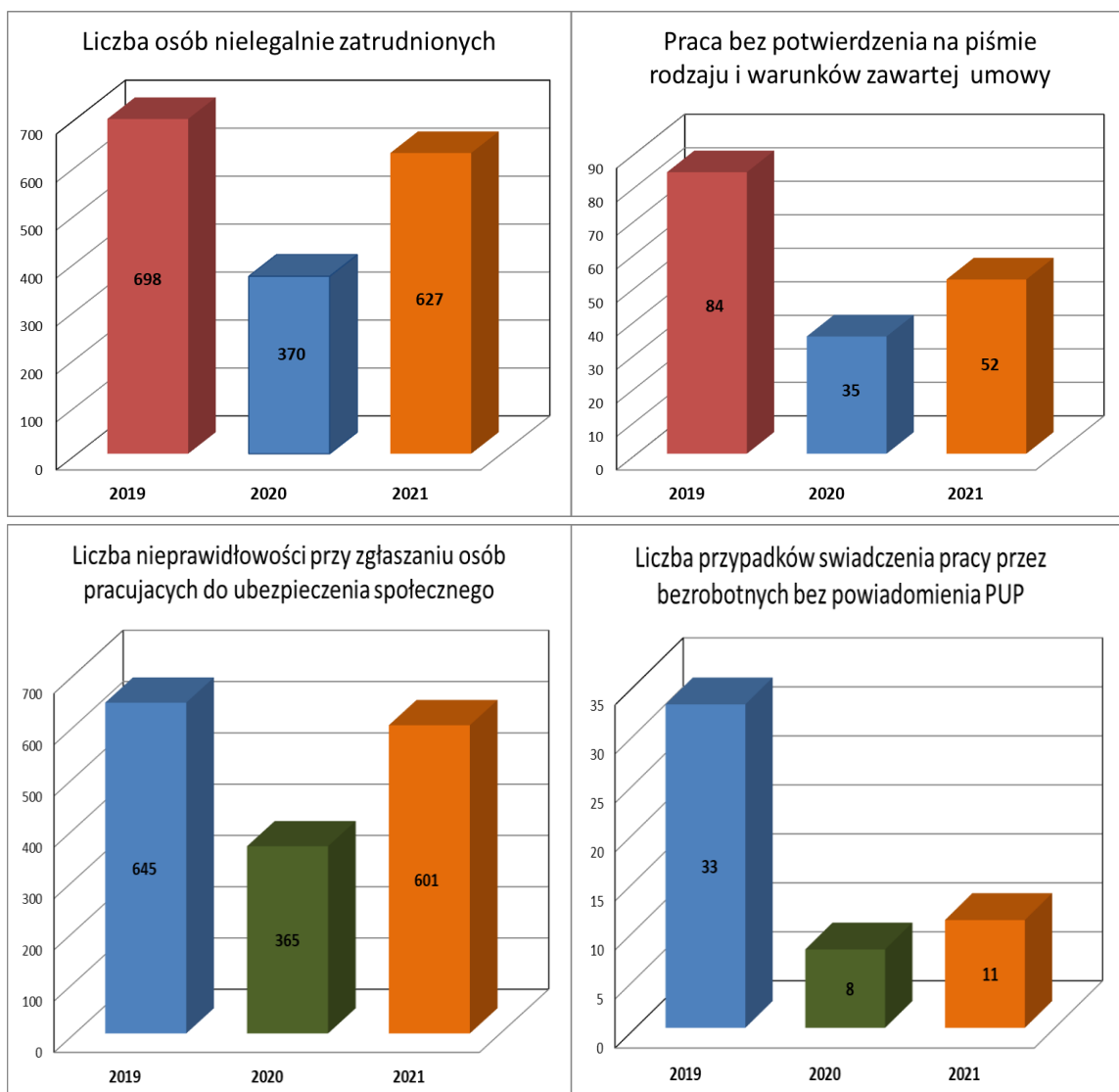
W 2021r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel - 27% (37% w 2020r., 34% - w 2019r.), przetwórstwo przemysłowe - 26% (16% w 2020r., 20% w 2019r.) oraz budownictwo - 15% (12% w 2020r., w 2019r. - 14%).

Porównując rok sprawozdawczy do lat ubiegłych - nie stwierdzono nowych tendencji wartych odnotowania.

W roku sprawozdawczym nastąpił wzrost ilości przeprowadzonych kontroli o 45%. w stosunku do roku 2020.

Zaobserwowano natomiast w 2021r. dużą ilość stwierdzonych przypadków niezgłaszania terminowego do ubezpieczenia społecznego w stosunku do liczby skontrolowanych podmiotów.

Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób)



Nielegalne zatrudnienie dotyczyło 627 osób (w 2020r. – 370, w 2019r. – 698,) w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę stwierdzono wobec 52 osób (w 2020r. – 35 osób, w 2019r. – 84 osoby),
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzono wobec 601 osób,

w tym 549 osób zgłoszonych nieterminowo (w 2020r. - 365, w 2019r. - 645),

- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy – w 11 przypadkach.

W zakresie ujawnionych przypadków podjęcia pracy bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikami umowy o pracę stwierdzono taką samą procentowo ilość wykroczeń pomiędzy rokiem 2020 a 2021. Na uwagę zasługuje liczba przypadków nieterminowego zgłaszania do ubezpieczenia społecznego. W zakresie ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy liczba procentowo utrzymuje się na tym samym poziomie co w 2020r. Wykazano, że obowiązku powiadomienia PUP/MUP nie dopełniło 11 osób (w roku 2020 - 8 osób, w 2019 - 33 osoby).

Podobnie jak w latach ubiegłych, prowadzone w 2021r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej pokazały, że 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 zatrudnienie osób bez jakichkolwiek umów oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Mimo stałego uświadamiania, że brak umowy o pracę oraz niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego może niekiedy spowodować o wiele poważniejsze konsekwencje. Gdy zatrudniony „na czarno” pracownik będzie miał wypadek w pracy, na miejscu pojawią się przedstawiciele inspekcji pracy. Zaczną wyjaśniać okoliczności zdarzenia. Wyjdzie na jaw, że poszkodowany w wypadku oficjalnie w tym miejscu przecież nie pracował legalnie. Do odpowiedzialności zostanie pociągnięty wówczas nie tylko pracownik, lecz także pracodawca. Co więcej, nieubezpieczony pracownik nie uzyska świadczeń z tytułu choroby czy wypadku przy pracy, nie dostanie emerytury, a w najgorszym wypadku, kiedy nastąpi zgon – rodzina nie otrzyma pomocy w ramach renty.

W oparciu o przeprowadzone kontrole w zakresie legalności zatrudnienia można wysnuć wniosek, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują w działalności prowadzonej głównie przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach. Najczęściej uchybienia występują w mniejszych zakładach zatrudniających od kilku do kilkunastu osób.

Wprowadzenie obowiązku potwierdzania pracownikowi podstawowych ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę tylko w niewielkim stopniu wpłynęło na ograniczenie działań pracodawców służących obejściu przepisów. Pozytywny skutek odniosło głównie w firmach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczyli, że pracują pierwszy czy drugi dzień ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informowali, że dokumentację prowadzi osoba z zewnątrz i nie posiadają przy sobie tych dokumentów. Dokumenty pracownicze przedkładali za kilka dni i zwykle po upływie tego czasu nie stwierdzano uchybień po ich analizie. Osoby pracujące na czarno nie były chętne do współpracy z kontrolującymi inspektorami pracy. Widać było to dobrze w trakcie kontroli, gdzie osoby, które jak wynika z ich zachowania dobrze obeznane z miejscem pracy, zakresem obowiązków, z pozostałymi pracownikami oświadczały, że są pierwszy dzień w pracy albo wręcz, że tu nie pracują. W sytuacji braku dowodów mogących potwierdzić ich pracę inspektor pracy nie był w stanie wykazać nielegalnej pracy. Powyższe praktyki pozwalają na dalsze omijanie prawa.

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. Po pierwszym kontakcie z inspektorem pracodawcy nie podejmowali współpracy, nie zgłaszali się na wezwania, nie dostarczali żądanych dokumentów lub nawet całkowicie zaprzestali wszelkich kontaktów, posuwając się do zwalniania pracowników, wskutek czego inspektor pracy nie miał narzędzi do dalszych czynności kontrolnych. Inspektorzy pracy skierowali 13 zawiadomień do prokuratury dotyczących podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 Kk. dotyczących m.in. próby podjęcia badania zagadnień legalności zatrudnienia (w roku 2020 – 8, w roku 2019 – 2). Prokuratura w 10 przypadkach wszczęła postępowanie.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 388 wniosków w wystąpieniach i 100 poleceń regulujących nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone nałożeniem 36 mandatów na łączną kwotę 41500 zł grzywny oraz wydaniem 21 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 21 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występowały niezależnie od wielkości zakładu. W związku ze zmianą przepisów wprowadzoną w 2018r. zaobserwowano spadek kierowania wniosków o ukaranie wobec pracodawcy. Inspektorzy pracy w przypadku nieprawidłowości stwierdzonych w zakresie nieopłacania składek

na fundusz pracy nakładali jedynie kary grzywny w drodze mandatu karnego.

W okresie sprawozdawczym odnotowano 27 mandatów na łączną kwotę 29700 zł za w/w wykroczenie oraz zastosowano 8 środków oddziaływania wychowawczego.

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

W roku sprawozdawczym na obszarze województwa świętokrzyskiego odnotowano większą ilość kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców niż w roku 2020.

W roku 2021 przeprowadzono 138 kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ogółem skontrolowano 138 podmiotów, w których wykonywało pracę 563 cudzoziemców z 24 państw, w tym 554 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 90% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe - 31%, budownictwo 20%, handel hurtowy i detaliczny 18%, zakwaterowanie i usługi gastronomiczne - 9%, transport i składowanie - 7%, usługi administrowania - 7%, pozostała działalność usługowa - 1%, opieka zdrowotna i społeczna - 2%, kultura, rozrywka i rekreacja - 1%, działalność profesjonalna - 1%, edukacja - 1%, górnictwo i wydobywanie - 1%.

W przypadku kontroli prowadzonych w 2021r. ponad 45% cudzoziemców wykonywało pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 35% - 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 5% ogółu skontrolowanych.

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

- braku posiadania wymaganego zezwolenia na pracę - dotyczyło 37 cudzoziemców,
- wykonywaniu pracy na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę - dotyczyło 20 cudzoziemców,
- braku zawarcia umowy - dotyczyło 6 cudzoziemców
- braku lub nieterminowym zgłaszaniu do ubezpieczenia społecznego,
- braku lub nieterminowym opłaceniu składek na Fundusz Pracy,
- niepoinformowaniu Wojewody, który wydał zezwolenie na pracę o rozpoczęciu pracy o innych charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- braku przeprowadzenia szkoleń wstępnych bhp,
- braku przeprowadzenia badań lekarskich.

Wykazano powierzenie nielegalnej pracy 57 cudzoziemcom z państw trzecich (w 2020r. - 6, a w 2019r. odnotowano 129 nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców). Ujawniono nielegalną pracę obywateli 4 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 52 osoby. Ponadto kontrola ujawniła nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli: Mołdawii (3 osoby), Białorusi (1 osoba), Gruzji (1 osoba).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2021r. w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe 40%, budownictwo 30%, handel hurtowy i detaliczny 15% działalność w zakresie usług administrowania 5%, zakwaterowanie i gastronomia 5%, transport, składowanie 5% - wszystkich ujawnionych przypadków.

Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców w 2021 roku inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach - 70% wykazanych przypadków. W zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników ujawniono 20% przypadków, od 50 do 249 pracowników - 10%.

W roku sprawozdawczym inspektorzy pracy ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców najczęściej stwierdzali: powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom nie posiadającym wymaganego zezwolenia na pracę, wykonywanie pracy na innym stanowisku lub innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę oraz powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców:

- skomplikowane i zawiłe 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 jest zdaniem przedsiębiorców przyczyną unikania przez nich czasochłonnej 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, dotyczących 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 39 decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców 180 wniosków pokontrolnych.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 46 wykroczeń. Nałożono łącznie kwotę 15 100 zł grzywny w drodze 12 mandatów karnych oraz w 6 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Skierowano 2 wnioski o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów. W związku z naruszeniem przepisów przez bezrobotnych / cudzoziemców nałożono łącznie kwotę 1 450 zł grzywny w drodze 13 mandatów karnych.

W wyniku realizacji podjętych przez inspektora pracy działań prawnych:

- skierowano 12 powiadomień o zakresie i wynikach kontroli do organu wydającego zezwolenia na pracę, tj. Wojewody,
- w 8 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 utrzymującą się na przestrzeni ostatnich lat tendencją rosnącej popularności korzystania z usług agencji pośrednictwa pracy, w tym agencji pracy tymczasowej, przestrzeganie przepisów o ich prowadzeniu oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych było podobnie jak w latach ubiegłych przedmiotem kontroli inspektorów pracy. I tak:

kontrole agencji zatrudnienia w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji:

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 11 kontroli w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na 11 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków prowadzenia agencji nie stwierdzono po przeprowadzeniu 5 kontroli (45,45%),
- po przeprowadzeniu 6 kontroli inspektorzy pracy skierowali 12 wniosków w wystąpieniach oraz w 3 przypadkach podjęto i przeprowadzono postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczeń (4 wykroczenia).

W 2021r. ujawniono 2 przypadki 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 11 skontrolowanych agencji, 6 świadczyło usługi

pracy tymczasowej. Na 6 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

- skierowali w 2 kontrolach łącznie 7 wniosków,
- w 2 przypadkach wszczęli postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (skierowano wnioski o ukaranie do sądu).

Przeprowadzone kontrole w 1 przypadku wykazały rażąco naruszenia przepisów wobec osób wykonujących pracę tymczasową (z zakresu legalności zatrudniania cudzoziemców oraz wypłaty minimalnego wynagrodzenia dla osób świadczących pracę na podstawie umów zlecenia). Pozostałe z ujawnionych nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych (np. niewydanie zaświadczeń potwierdzających wykonywanie pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika). Należy jednak podkreślić, że podobnie jak w roku 2020, z uwagi na wyjątkową sytuację - stan epidemii, zmniejszenie skali pracy tymczasowej oraz ograniczenie działalności kontrolnej inspektorów pracy - ilość kontroli przeprowadzonych w 2021r. była mniejsza niż w latach ubiegłych, co mogło przełożyć się na skalę i rodzaj ujawnionych nieprawidłowości.

W 2021r. w 2 przypadkach przeprowadzono postępowanie w sprawie o popełnienie wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Przyczyny naruszenia przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nadal należy upatrywać w niedostatecznej znajomości przepisów lub ich niewłaściwej interpretacji, a także poszukiwaniu przez przedsiębiorców sposobów na minimalizowanie kosztów prowadzonej działalności.

kontrole pracodawców użytkowników:

W 2021r. przeprowadzono 6 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy – podmioty do kontroli zostały wytypowane na podstawie

informacji pozyskanych przez inspektorów pracy oraz w wyniku skarg (skargi nie dotyczyły problematyki pracy tymczasowej). Na 6 z przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 1 kontroli (16,67%),
- po przeprowadzeniu 5 kontroli inspektorzy pracy wydali 29 decyzji (pracodawcy poinformowali o realizacji wszystkich 29 decyzji) oraz skierowali 27 wniosków o usunięcie nieprawidłowości (wszystkie wnioski zostały zrealizowane).

Podczas kontroli pracodawców użytkowników korzystających z pracy tymczasowej w roku 2021 nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie zapewniania osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W 2 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawcy zawarli umowy o podwykonawstwo, na podstawie których podmioty zewnętrzne skierowały do pracodawców osoby zatrudnione - część z tych osób - przez okres ponad 18 miesięcy, a w 1 przypadku także do prac szczególnie niebezpiecznych. Inspektorzy pracy zakwalifikowali w tych przypadkach zastane sytuacje jako zlecenie pracy tymczasowej i zakwestionowali stosowane praktyki. W wyniku dokonanych ustaleń w 2 przypadkach przeprowadzono postępowania w sprawach o popełnienie wykroczeń. Przyczyną naruszenia przepisów w zakresie organizowania pracy pracowników tymczasowych przez pracodawców użytkowników była niedostateczna znajomość przepisów lub ich nieprawidłowa interpretacja, a także próba minimalizacji kosztów prowadzonej działalności (w szczególności w odniesieniu do przypadków zastępowania pracy tymczasowej formalnie usługą o świadczenie usług).

outsourcing/leasing a praca tymczasowa

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 4 kontrole w przedmiocie poprawności wyboru outsourcingu pracowniczego. Wszystkie kontrole obejmowały podmioty korzystające

z usługi wypożyczenia pracowników. W ocenie inspektorów pracy w 2 przypadkach doszło do naruszenia zasad dotyczących pracy tymczasowej – inspektorzy pracy skierowali do pracodawców korzystających z tej pracy środki prawne.

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 tym 1 w związku z wnioskiem o informacje skierowanym do PIP przez instytucję łącznikową z UE/EOG/Szwajcarii. W wyniku podjętych czynności przeprowadzono 2 kontrole (u 2 pracodawców), w 1 przypadku ustalenia zostały dokonane wobec podmiotu niepodlegającego kontroli PIP (niezatrudniającego pracowników).

W wyniku podjętych czynności nie wykazano rażącego naruszenia przepisów prawa.

W 2 przypadkach (kontrole przeprowadzone w wyniku własnych ustaleń inspektorów pracy) kierowano do pracodawców środki prawne na piśmie, jednak nieprawidłowości nie zakwalifikowano jako rażących. W jednym przypadku doszło do przeprowadzenia postępowania wykroczeniowego – w wyniku kontroli skargowej potwierdzono zarzuty byłego pracownika delegowanego w zakresie między innymi nieterminowego wypłacania mu

wynagrodzenia za pracę (opóźnienia były jednak maksymalnie kilkudniowe).

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

W okresie sprawozdawczym nie przeprowadzano czynności wobec pracodawców delegujących cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług.

5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług

Kontrole w okresie sprawozdawczym wykazały, że 2 przedsiębiorców z terenu OIP Kielce było odbiorcami usług, których elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług.

Pracownicy delegowani na terytorium RP podejmowali pracę w branżach należącej do sektorów gospodarki: działalność związana z pakowaniem; produkcja maszyn i urządzeń do zastosowań przemysłowych, usługi montażu, konserwacji.

Skontrolowano 23 pracowników delegowanych na teren działania RP o narodowościach: 18 – obywateli Ukrainy, 5 – obywateli Niemiec.

Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy: ślusarz - 2 obywateli Niemiec, serwisant - 1 obywatel Niemiec, elektryk - 2 obywateli Niemiec, sortowacz - 18 obywateli Ukrainy.

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:

- niewypłacaniu pracownikom delegowanym na terytorium RP wynagrodzenia za pracę z dołu, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego - 18, co stanowi 80% badanych przypadków,

- niezapewnieniu przeprowadzania pracownikom delegowanym na terytorium RP szkolenia wstępnego w zakresie bhp w ramach instruktażu ogólnego przez pracownika służby bhp, osobę wykonującą u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawcę, który sam wykonuje takie zadania lub pracownika wyznaczonego przez pracodawcę i posiadającego zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu oraz aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - 18, co stanowi 80% badanych przypadków,
 - nieprowadzeniu dokumentacji pozwalającej na zapoznawanie pracowników delegowanych na terytorium RP z rodzajem odzieży i obuwia roboczego przysługujących pracownikom na powierzonych stanowiskach pracy w okresie delegowania oraz braku dokumentowania faktu wydania pracownikom delegowanym na terytorium RP odzieży obuwia roboczego - 18, co stanowi 80% badanych przypadków,
 - niezapewnieniu pracownikom delegowanym na terytorium RP wymaganych warunków bhp tj.: brak szkoleń wstępnych z zakresu bhp w ramach instruktażu stanowiskowego - 5, co stanowi 2% 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 - 24, co stanowi 100% badanych przypadków,
 - braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie wymiaru przysługującego urlopu wypoczynkowego - 24, co stanowi 100 % badanych przypadków.
- Przeprowadzone kontrole pozwoliły wskazać następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu delegowania pracowników na terytorium RP:
- brak wiedzy niektórych osób reprezentujących pracodawcę w zakresie przepisów dotyczących delegowania pracowników na terytorium RP,
 - skomplikowane i zawiłe regulacje prawne (akty prawne, rozporządzenia wykonawcze), dotyczące zatrudniania cudzoziemców są trudne w interpretacji dla pracodawców i obcokrajowców wykonujących pracę na terytorium RP,
 - minimalizacja kosztów pracy (poprzez brak poddania szkoleniom w dziedzinie bhp),
 - 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 10 wniosków pokontrolnych oraz środek oddziaływania wychowawczego - ostrzeżenie .
- W roku sprawozdawczym nie wystąpiła żadna forma współpracy między Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach a Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, Urzędami Skarbowymi, Prokuraturą, Policją czy organami rejestrowymi, w zakresie realizacji tematu delegowania pracowników do Polski w ramach świadczenia usług.
- Nie odnotowano przypadku odmowy zapewnienia asysty, czy też odmowy udziału w kontroli, funkcjonariuszy Straży Granicznej oraz współpracy z Wojewodą Świętokrzyskim w zakresie udzielania informacji dotyczących wydanych zezwoleń na pracę delegowanych pracowników.

6. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2021r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich wykazały wzrost ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia w zakresie wykonywania pracy bez potwierdzonej na piśmie umowy o pracę. W roku sprawozdawczym nastąpił również wzrost ilości przeprowadzonych kontroli w stosunku do 2020. 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 zleciodawcami 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 2021r. – 13 (w 2020r. – 8, w 2019r. – 8).

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

Konieczne są zatem dalsze zmiany; rozwiązaniem problemu byłoby objęcie wszystkich pracujących - niezależnie od rodzaju zawartej umowy - ubezpieczeniem

społecznym w pełnym zakresie, identycznie jak w przypadku umów o pracę, a także dokonanie zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem pracy.

W 2021r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2020 – w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. W roku 2021 odnotowano wzrost 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. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 4 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2021r., 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 oraz powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom bez zawarcia umowy na piśmie.

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 2021r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **594** czynności prewencyjne, które objęły 4.542 podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 235 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 964 podmiotów,
 - 186 wizytacji u 186 podmiotów,
 - 70 szkoleń zorganizowanych dla 1 770 podmiotów,
 - 16 konkursów, w których wzięło udział 366 podmiotów,
 - 14 wymian informacji z 120 podmiotami,
 - 61 przygotowań obejmujących 1064 podmioty,
 - 11 weryfikacja obejmujące 16 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 – III etap trzyletniego działania prewencyjnego).

W 2021r. kontynuowana i zakończona 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 2021r. – trzecim i ostatnim roku kampanii przeprowadzone zostało szkolenie oraz

kontrole audytowe pracodawców, którzy przystąpili do programu w roku 2020 i 2021. Z uwagi na wprowadzenie od dnia 20 marca 2020r. do odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 szkolenie odbyło się z zachowaniem reżimu sanitarnego. W szkoleniu stacjonarnym uczestniczyło 7 pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego, z czego 4 przystąpiło do programu prewencyjnego (złożyło kartę zgłoszenia). Pracodawcy, którzy zadeklarowali udział w szkoleniu otrzymali materiały przygotowane dla potrzeb kampanii, tj.: prezentację – „Przetwórstwo mięsa”; „Bezpieczna praca w masarni i ubojni. Poradnik dla pracodawcy”; „Masarnia i ubojnia. Lista kontrolna z komentarzem”; „Przetwórstwo mięsa - Bezpieczeństwo pracy”; „Przetwórstwo mięsa Obsługa kleszczy elektrodowych”; „Przetwórstwo mięsa - Obsługa kutra”; „Przetwórstwo mięsa - Obsługa wilka”. 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 7 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 45 pracodawców. W szkoleniu, które odbyło się w czerwcu 2021 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięło 8 osób reprezentujących 7 zakładów pracy. W czasie seminarium słuchaczom przedstawiono - między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecny na spotkaniu przekazano ankiety specjalistyczne opracowane przez GIP, a także karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu.

Do programu prewencyjnego przystąpiło **8 pracodawców**, a ukończyło go – 5 pracodawców.

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

Przyjęte działania prewencyjne skutkowały między innymi:

- przypomnieniem i ugruntowaniem wiedzy związanej z zarządzaniem bhp, w szczególności zapoznano się z zasadami prowadzenia postępowań powypadkowych, z przepisami określającymi obowiązki zakładów w zakresie oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez 6 pracodawców analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków i karty

statystyczne wypadków). Wykonanie tych zadań potwierdzono w ankiet specjalistycznych zwróconych przez uczestników programu do OIP Kielce.

W czasie trwania programu czterokrotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 70 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 programie informacyjno – edukacyjnym 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. Zaproszenie skierowane zostało również do firm sygnatariuszy „Porozumienia dla Bezpieczeństwa”, które prowadzą inwestycje budowlane na terenie Województwa Świętokrzyskiego - "STRABAG" SPÓŁKA Z O.O. i MOSTOSTAL WARSZAWA SPÓŁKA AKCYJNA.

W ramach działań informacyjno - edukacyjnych w budownictwie przeprowadzono 4 szkolenia, w tym dwa w Tygodniu Bezpieczeństwa pod hasłem: „Koniecznie Bezpiecznie”. Pierwsze szkolenie odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele firmy MARCIN KOWALSKI WSPÓLNIK SPÓŁKI CYWILNEJ MJR PROPERTY & INVEST 2.EKO-INVEST

MARCIN KOWALSKI z Kielc oraz podwykonawcy inwestycji „Lotnicza Eko Park” w Kielcach. Łącznie w szkoleniu udział wzięło 10 podmiotów. Drugie szkolenie odbyło się na budowie Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach. W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele FIRMY BUDOWLANEJ ANNA-BUD SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ z Bilczy oraz podwykonawcy wyżej wymienionej inwestycji. Łącznie w szkoleniu udział wzięło 15 podmiotów. Trzecie szkolenie przeprowadzono na placu budowy pn.: Przedłużenie drogi wojewódzkiej na odcinku od drogi krajowej 74 do drogi krajowej 73, poprzez rozbudowę ciągu ulic Zagnańskiej i Witosa w Kielcach oraz budowę nowego połączenia ul. Witosa z ul. Radomską wraz z rozbudową DW 745 w ciągu ul. Szybowcowej” oraz budowa pętli autobusowej przy ul. Zagnańskiej wraz z rozbudową ul. Zagnańskiej od ul. Witosa do granic miasta. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy - firmy STRABAG oraz czterech firm – podwykonawców. Czwarte szkolenie przeprowadzono na placu budowy pn.: „Budowa obwodnicy Morawicy i Woli Morawickiej w ciągu drogi krajowej nr 73”. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy MOSTOSTAL WARSZAWA SPÓŁKA AKCYJNA oraz siedmiu firm – podwykonawców.

W roku sprawozdawczym w OIP Kielce działaniami prewencyjnymi objęto łącznie **38 podmiotów**. Prowadzący szkolenia inspektorzy pracy omawiali zagadnienia bezpiecznej pracy na budowach, zagrożenia i nieprawidłowości przy wykonywaniu robót budowlanych na przykładzie wypadków przy pracy, jakie zaistniały na terenie OIP w Kielcach oraz omówili tematykę stresu w pracy i pracy sezonowej. Wszyscy uczestnicy szkoleń otrzymali bezpłatne wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach, łącznie 1669 sztuk.

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 2021r. do 160 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 dwa szkolenia, które dotyczyło przedmiotowego programu. W szkoleniu uczestniczyło 69 pracodawców, natomiast pozytywny wynik audytu końcowego uzyskało **9 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 wytypowano i zaproszono **5 pracodawców** (Zakładów Usług Leśnych), zatrudniających do 9 pracowników w których nie odnotowano wypadków przy pracy.

Szkolenie pracodawców zostało przeprowadzone w dniu 2.07.2021r. W szkoleniu udział wzięło 5 właścicieli Zakładów Usług Leśnych. Szkolenie to zostało przeprowadzone w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. Podczas prowadzonego szkolenia przekazano uczestnikom publikację „Bezpieczne pozyskanie drewna. Lista kontrolna z komentarzem. Materiał pomocniczy dla właścicieli zakładów usług leśnych” oraz inne publikacje wydawane przez PIP. 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 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 2021r. przeprowadzono kontrole sprawdzające

(audyty) 5 pracodawców, z których 5 uzyskało pozytywny wynik kontroli – 5 pracodawców zrealizowało założenia programu prewencyjnego i dostosowało warunki pracy do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zapewniło 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 związku z trwającą pandemią COVID-19 Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach podjął działania mające na celu udzielenie pomocy i wsparcia merytorycznego dla pracodawców i pracowników. Opracowano materiał szkoleniowy pt.: „Pandemia COVID-19, jako czynnik stresowy w środowisku pracy – nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi”. W okresie czerwiec – wrzesień przeprowadzono cztery szkolenia. Szkolenia odbywały się online za pośrednictwem platformy Teams. Łącznie wzięło w nich udział 124 osoby. Byli to pracodawcy, pracownicy oraz przedstawiciele służby bhp reprezentujący różne branże i środowiska zawodowe. W trakcie szkoleń poruszono problematykę obciążeń psychicznych, jakie pojawiły się w związku z pandemią oraz ich wpływu na

funkcjonowanie w środowisku pracy. Omawiano kwestię izolacji kontaktów społecznych, utraty kontroli nad procesem pracy, utrudnionej komunikacji z pracownikami oraz pracy zdalnej pod kątem jej wydajności i ergonomii tj. dostosowania domowego środowiska do wymogów pracy. Zaproponowano praktyczne wskazówki, które mogą pomóc w zminimalizowaniu negatywnych skutków pandemii i przyczynić się do poprawy relacji pracowniczych po jej zakończeniu. Uczestnikom przekazano materiały w tym prezentację szkoleniową oraz wydawnictwa PIP a także zapoznano ze stroną internetową www.streswpracy oraz www.programyprewencyjne.pl.

Podsumowaniem cyklu szkoleń była konferencja „Pandemia COVID-19 nowe wyzwania w środowisku pracy” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wraz z Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach. Prelegentami konferencji byli: dr hab. Barbara Błaszczyk, prof. WSEPiNM z wykładem: „Wpływ pandemii COVID-19 na zdrowie i życie człowieka.”, mgr Kamila Pawłowska – inspektor pracy OIP w Kielcach, z wykładem: „Pandemia COVID-19, jako czynnik stresowy w środowisku pracy – nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi.”, dr Żaneta Grygiel-Kaleta; adiunkt WSEPiNM w Kielcach, z wykładem „Prawne aspekty pracy zdalnej.”, mgr inż. Tomasz Barański – nadinspektor pracy OIP w Kielcach, z wykładem: „Wypadki w czasie pracy zdalnej”.

Oprócz powyżej opisanych szkoleń, związanych z realizacją harmonogramu centralnego, podjęto dodatkowe działania mające na celu popularyzację wiedzy o stresie w środowisku pracy oraz o innych zagrożeniach psychospołecznych. W dniu 26 maja odbyła się videokonferencja pt. „Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy”, której organizatorami byli: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP oraz Państwowa Inspekcja Pracy. W ramach seminarium Kamila Pawłowska – inspektor

pracy, psycholog przeprowadziła prelekcję na temat „Czynniki psychospołeczne w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w kontekście zagrożeń związanych z obciążeniem psychicznym, pracą zdalną i długotrwałą izolacją w związku z COVID-19”. W dniu 1 czerwca nadinspektor pracy – Barbara Kaszycka wzięła udział w audycji w Radio Kielce Jednym z tematów poruszanych podczas spotkania był stres w miejscu pracy oraz sposoby radzenia sobie z nim. Po zakończeniu audycji nadinspektor odbierała telefony od słuchaczy i udzielała porad dotyczących powyższej problematyki. W dniu 27 sierpnia w siedzibie Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Starachowicach przeprowadzono szkolenie z zakresu „Pandemia COVID-19, jako czynnik stresowy w środowisku pracy – nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi”. W szkoleniu wzięło udział 18 przedstawicieli służby bhp. Podczas szkolenia odbył się panel dyskusyjny, podczas którego poruszono problematykę wyzwań, przed jakimi stoi środowisko bhp w związku z trwającą pandemią COVID-19. W dniach 4-10 października w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa organizowanego przez sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie odbyły się dwa szkolenia: 7 października dla firmy STRABAG oraz jej podwykonawców oraz 8 października dla firmy MOSTOSTAL oraz jej podwykonawców. Jednym z przedmiotów szkolenia była tematyka związana z przeciwdziałaniem stresowi w pracy ze szczególnym uwzględnieniem stresorów występujących na placu budowy. Po szkoleniu przeprowadzono panel dyskusyjny dotyczący stresu związanego z prowadzeniem prac budowlanych w czasie pandemii koronawirusa i związanych z nią obostrzeniach i wymaganiach nakładanych na pracowników i ich przełożonych.

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 2021r. w ramach realizacji działań prewencyjnych uczestniczący w nich pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili 2 szkolenia. Czynnościami prewencyjnymi realizowanymi w ramach tematu objęto łącznie **32 pracodawców**.

W dniach 31.08.2021r. i 14.10.2021r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono szkolenie dla pracodawców zatrudniających kierowców zawodowych. W czasie spotkań omówiono m.in.

- przyczyny i okoliczności wypadków komunikacyjnych, ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn dotyczących pracodawców,
- psychospołeczne czynniki ryzyka w pracy kierowców,
- obowiązujące przepisy dotyczące czasu pracy kierowców.

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.

Uzyskane informacje poszerzyły wiedzę uczestników na temat czasu pracy, a także innych zagadnień dotyczących transportu drogowego. Wskazuje się na kilka zagrożeń, mających istotny wpływ na poziom bezpieczeństwa w transporcie drogowym takich jak: wypadki, kolizje, stres i zaśnięcie kierowcy podczas prowadzenia samochodu. Zagrożenia te są spowodowane głównie przez

czynniki fizyczne, psychospołeczne, ergonomiczne i związane z organizacją pracy, do których należy m.in: nieregularny tryb życia, ponadnormatywny czas pracy, jazda niezgodna z przepisami ruchu drogowego, nadmiar obowiązków, presja czasowa, zmienne i niekorzystne warunki atmosferyczne, niesprawny pojazd, niedostateczne oświetlenie, senność oraz praca w godzinach nocnych.

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.

Działaniami prewencyjnymi w rolnictwie indywidualnym w 2021 roku objęto ogółem **1 686 podmiotów** związanych z pracą w gospodarstwach rolnych. W ramach programu prewencyjnego dla rolników i domowników gospodarstw rolnych w 2021r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 186 wizytacji gospodarstw rolnych i prac polowych,

- 3 szkolenia dla rolników oraz 27 prelekcji dla dzieci i uczniów szkół podstawowych z terenów obszarów wiejskich,
- 5 konkursów dla rolników i 5 konkursów związanych z problematyką bezpieczeństwa dzieci na wsi,
- 7 spotkań wymiany informacji z partnerami społecznymi.

Ponadto zorganizowano 4 stoiska informacyjno-promocyjne PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy. W trakcie różnych czynności prewencyjnych przekazano łącznie 2747 egz. wydawnictw PIP dotyczących problematyki bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

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 2021r. przeprowadzono 30 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 147 rolników oraz 616 dzieci i 45 uczniów szkół podstawowych. Ważnym wydarzeniem edukacyjnym - skierowanym do dzieci był etap wojewódzki konkursu plastycznego realizowanego wspólnie z KRUS pod nazwą: „Bezpiecznie na wsi: od 30 lat z KRUS wypadkom zapobiegamy”. Podsumowania konkursu dokonano w dniu 7.06.2021r., z udziałem 1872 uczniów ze 193 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

W okresie sprawozdawczym w 2021 roku na terenie działania OIP Kielce przeprowadzono 5 konkursów.

W dniu 21.06.2021r. w Wąchocku odbył się Wojewódzki Zjazd Sołtysów Ziemi Świętokrzyskiej, podczas którego Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował szkolenie na temat pracy sezonowej i bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W trakcie szkolenia, odczytano list Okręgowego Inspektora Pracy w Kielcach, zachęcający sołtysów do działań informacyjnych w ramach

kampanii „Prawa przez cały rok”. Na zakończenie szkolenia wspólnie z Placówką KRUS w Starachowicach zorganizowano konkurs wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W czasie spotkania prowadzone było także stoisko informacyjne z wydawnictwami Państwowej Inspekcji Pracy. W konkursie wiedzy o bhp w rolnictwie indywidualnym uczestniczyło 60 rolników pełniących funkcje sołtysów. Dla 13 uczestników konkursu, którzy uzyskali największą liczbę punktów organizatorzy ufundowali nagrody rzeczowe w postaci narzędzi do gospodarstwa rolnego i domowego. Na stoisku informacyjno-promocyjnym OIP, sołtysom przekazano pakiety wydawnictw PIP na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie w tym wydawnictwa dotyczące bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych w czasie wakacji.

Okręgowy Inspektorat Pracy we współpracy ze Świętokrzyskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach w 2021 roku po raz kolejny współpracował w konkursie on-line pod nazwą "Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne", w którym uczestniczyło 8 gospodarstw agroturystycznych z terenu województwa świętokrzyskiego. W kryterium oceny gospodarstw dwa dotyczyły bhp tj. warunków bezpieczeństwa techniczno-sprzętowego, związanego z działalnością rekreacyjną oraz działalnością rolniczą.

W 2021 roku z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zorganizowano powiatowy projekt edukacyjny pod nazwą „Bezpiecznie na wsi”, który zakończył się konkursem wiedzy. Podsumowanie projektu i konkursu przeprowadzono w dniu 23.06.2021r. w sali konferencyjnej Komendy Miejskiej Państwowej Straży Pożarnej w Kielcach. Do konkursu zgłosiło się 11 szkół, które zorganizowały w placówce szkolnej działania edukacyjne. We wszystkich szkołach przeprowadzono eliminacje szkolne konkursu, w którym uczestniczyło łącznie 135 uczniów a na etapie powiatowym projekt zakończył się konkursem wiedzy w formie online. Dla laureatów etapu powiatowego konkursu

ufundowano nagrody rzeczowe i dyplomy wręczone przy podsumowaniu konkursu w Komendzie Wojewódzkiej Państwowej Straży Pożarnej w Kielcach.

Po raz kolejny w 2021 roku na terenie województwa świętokrzyskiego pod patronatem Wojewody i Marszałka prowadzona była akcja wakacyjna pod nazwą „Pomóżmy dzieciom spędzić szczęśliwie wakacje”. W ramach tej akcji Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w miesiącu lipcu i sierpniu 2021 roku przeprowadził 19 spotkań prelekcyjnych, w których uczestniczyło 486 dzieci na półkoloniach i zajęciach w świetlicach wiejskich.

Sytuacja epidemiczna w kolejnym roku, pokazała potrzebę korzystania w działaniach prewencyjnych z urządzeń do zdalnej komunikacji. 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 2021 roku w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa” bezpośrednimi działaniami prewencyjnymi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach objęto 517 podmiotów, w tym 398 uczniów szkół ponadpodstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego. 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 2020/2021 w działania edukacyjne programu zaangażowanych było 61 nauczycieli, którzy przeprowadzili 129 lekcji dla 1796 uczniów, poszerzając zagadnienia ochrony pracy. Uczniom i nauczycielom biorącym udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa” w 2021 roku przekazano 384 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 124 szt. - ulotek i broszurek wydanych przez PIP.

W dniu 22.04.2021 roku pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej i naukowym patronatem Rektora Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy w formie on-line, przeprowadził etap regionalny konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, który jest sprawdzianem wiedzy ukształtowanej w programie „Kultura bezpieczeństwa”. W konkursie uczestniczyło 31 uczniów z 16 szkół ponadpodstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego. Laureatami etapu regionalnego zostali uczniowie z Zespołu Szkół nr 2 w Opatowie i Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 w Starachowicach. Laureaci trzech pierwszych miejsc otrzymali 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.

Mimo że bezpośredni udział inspektora pracy w działaniach edukacyjnych w szkołach od 2021 roku był utrudniony trwającą pandemią to działania wspierające były uzupełniane

poprzez kontakt telefoniczny, przekazanie w formie elektronicznej pomocy edukacyjnych w formie płyt CD i bazy pytań i odpowiedzi na stronie internetowej PIP pozwalały na uzupełnienie 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 2021r. 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 2021r. aktywowana była w tych sektorach gospodarki narodowej, gdzie występują największe nasilenia zagrożeń zawodowych, a także wśród pracodawców, którzy zainteresowani byli zapewnieniem swoim pracownikom bezpiecznych warunków pracy i właściwej ochrony zdrowia.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były programy informacyjno - promocyjne, prewencyjne, edukacyjne oraz konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy. Pracodawcy uczestniczący w programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich 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.

W 2021r. znacznie wzrosło 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 wydaje się być tematem, któremu warto poświęcić szczególną uwagę. Dlatego

też opracowany został materiał szkoleniowy pt.: „Pandemia COVID-19, jako czynnik stresowy w środowisku pracy – nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi”. W okresie czerwiec – wrzesień przeprowadzono cztery szkolenia. Szkolenia odbywały się online za pośrednictwem platformy Teams. Łącznie wzięło w nich udział 124 osoby. Podsumowaniem cyklu szkoleń była bardzo udana konferencja „Pandemia COVID-19 nowe wyzwania w środowisku pracy” zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wraz z Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach.

VII.

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, realizując ustawowe zadania podejmował współpracę z innymi organami, instytucjami oraz partnerami społecznymi.

W 2021 roku zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 383 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy (najczęściej - związki zawodowe, które otrzymały 140 informacji o przeprowadzonych kontrolach; Sądy i Policję - 89 informacji; Zakład Ubezpieczeń Społecznych - 24 informacje; Starostów i Prezydentów miast - 45 informacji; Prokuraturę - 17 informacji; Urzędy Skarbowe - 27 informacji, Urząd Dozoru Technicznego - 12 informacji oraz Społeczną Inspekcję Pracy - 17 informacji).

W 142 przypadkach kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów, np.: 31 - na wniosek organów samorządu terytorialnego; 21 - na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy, 15 kontroli - na wniosek Związków Zawodowych, 24 - na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, 28 - na wniosek Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej, 17 - na wniosek Policji oraz 3 - na wniosek Urzędu Celnego.

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

Wojewoda Świętokrzyski

Przeprowadziliśmy 2 kontrole na wniosek Wojewody świętokrzyskiego oraz przekazaliśmy 21 dokumentacji i informacji o przeprowadzonych kontrolach.

Urząd Dozoru Technicznego

Zgodnie z porozumieniem zawartym pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prezesem Urzędu Dozoru Technicznego, OIP w Kielcach podejmował współpracę w zakresie działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych. W ramach tej współpracy przeprowadziliśmy 2 kontrole wspólne z inspektorami UDT,

skierowaliśmy do Biura UDT w Kielcach 12 informacji o wynikach przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli. W 2021r. podjęliśmy wspólne działania prewencyjno-promocyjne z przedstawicielami UDT. W dniu 22.09.2021r. miały miejsce czynności inspekcyjne przy użyciu dronów na terenie budowy Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach. Kontrolę audytową przeprowadzili inspektorzy pracy OIP oraz pracownicy UDT. Kontrola z wykorzystaniem nowych technologii odbyła się wraz ze szkoleniem dla głównego wykonawcy (firma Anna-Bud) oraz dla podwykonawców pracujących na ww. budowie. Tematyka szkolenia dotyczyła bezpieczeństwa pracy na budowach oraz legalności zatrudnienia. Prowadzone czynności obserwowali Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, Prezes Urzędu Dozoru Technicznego Andrzej Ziółkowski, Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza oraz Dyrektor Biura UDT w Kielcach Andrzej Rozlach. W Kielcach zastosowano do inspekcji najnowocześniejszą eskadrę dronów, które - wyposażone w odpowiednią aparaturę badawczą - zbierały dane, poddawane następnie analizie eksperckiej. Inspekcja z powietrza pozwala wyeliminować ryzyko pracy inspektora na wysokości, w miejscach niebezpiecznych czy trudno dostępnych. Nowe technologie zapewnić mogą pełniejszą ocenę warunków pracy np. przy badaniu wypadków przy pracy, ocenie stanu technicznego maszyn i urządzeń technicznych czy organizacji pracy. Ponadto drony można wykorzystywać przy kontrolach legalności zatrudnienia np. w rolnictwie.

Prokuratura /Sądy

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami podjęliśmy następujące czynności:

- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów pracy – 12,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek sądów karnych – 8,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek prokuratury – 10.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Współpraca z Oddziałem Regionalnym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach w 2021 r. prowadzona była w kilku płaszczyznach:

- inspektorzy pracy przeprowadzili 11 kontroli zakładów pracy na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- przekazaliśmy 24 dokumentacje (informacje) z przeprowadzonych kontroli,
- przekazaliśmy 2 informacje na temat ilości zgłoszonych wypadków i zagrożeń wypadkowych w poszczególnych zakładach, na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach,

Wspólnie z ZUS uczestniczyliśmy w spotkaniu z organizacjami pracodawców, w czasie którego informowaliśmy o najważniejszych zmianach przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Państwowa Inspekcja Sanitarna

Przekazaliśmy 3 informacje o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP i wykonaliśmy 2 kontrole na wniosek Państwowego Inspektora Sanitarnego w Kielcach.

Policja

W ramach współpracy z Policją Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2021 r.:

- przekazał 53 informacje o wynikach przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy,
- inspektorzy pracy przeprowadzili 17 kontroli na wniosek Policji oraz 15 kontroli wspólnie z funkcjonariuszami Policji. Dwukrotnie przestaliśmy Policji informacje z tych kontroli.

Współpracowaliśmy z Policją z zachowaniem rygorów i obostrzeń sanitarnych przy organizacji konkursu pod nazwą „Bezpiecznie na wsi”. Celem konkursu było przybliżenie zasad bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych i domowych na terenach wiejskich, a także bezpieczeństwa pożarowego, w ruchu drogowym oraz

ratownictwa medycznego i znajomości instytucji działających na rzecz rolnictwa.

Państwowa Straż Pożarna

W 2021 roku przeprowadzono 1 kontrolę na wniosek Państwowej Straży Pożarnej oraz przekazano 1 dokumentację z informacjami o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy.

Straż Graniczna

Przeprowadziliśmy 1 kontrolę na wniosek Straży Granicznej oraz przekazaliśmy 4 dokumentacje z informacjami o wynikach przeprowadzonych kontroli dotyczących legalności zatrudnienia, Wspólnie z funkcjonariuszami Straży Granicznej przeprowadziliśmy 10 kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia.

Starostowie / Prezydenci Miast

Inspektorzy Pracy OIP Kielce w 2021r. przeprowadzili 31 kontroli na wniosek Starostw Powiatowych / Prezydentów Miast. Przekazaliśmy 45 informacji o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy w zakładach pracy. W lipcu 2021 r. uczestniczyliśmy w Miejskich Targach Pracy organizowanych pod honorowym patronatem Prezydenta Kielc. W dniu 10.09.2021r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował konferencję pn. „Prawo pracy przez cały rok”. Konferencja została objęta patronatem honorowym przez Prezydenta Ostrowca Świętokrzyskiego.

Urzędy Pracy

W 2021 r. przekazaliśmy do Urzędów Pracy 21 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP oraz w 28 przypadkach przeprowadzone zostały kontrole na wniosek Urzędów Pracy.

Współpraca z uczelniami wyższymi:

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi podjęliśmy w 2021r. kilka działań w zakresie prewencji i promocji prawa pracy:

- w kwietniu nasz Inspektorat przeprowadził konkurs dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”. Do Komisji konkursowej zaprosiliśmy przedstawiciela Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach, a uczelnia była również fundatorem nagród dla laureatów konkursu,
- w dniu 22 X 2021r. OIP w Kielcach wspólnie z Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach zorganizował Konferencję „Pandemia COVID-19 nowe wyzwania w środowisku pracy”. W konferencji wzięli udział przedstawiciele instytucji publicznych, szkół, przedsiębiorstw, administracji publicznej, Związków Zawodowych, służb BHP, a także studenci WSEPiNM Kielcach.

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia

Społeczne

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

W dniu 23.06.2021 r. w sali konferencyjnej Komendy Wojewódzkiej PSP w Kielcach dokonano podsumowania wraz z wręczeniem nagród i dyplomów w powiatowym konkursie pod nazwą „Bezpiecznie na wsi”. Celem konkursu było przybliżenie zasad bezpieczeństwa dzieci w gospodarstwach rolnych i domowych na terenach wiejskich, a także bezpieczeństwa pożarowego, w ruchu drogowym oraz ratownictwa medycznego i znajomości instytucji działających na rzecz rolnictwa. Działania edukacyjne i konkurs skierowano do uczniów klas V-VIII szkół podstawowych z terenu powiatu kieleckiego. Do konkursu zgłosiło się 11 szkół.

W dniu 21.08.2021r. w Wąchocku odbył się Wojewódzki Zjazd Sołtysów Ziemi Świętokrzyskiej, podczas którego OIP Kielce zorganizował szkolenie na temat pracy

sezonowej i bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W trakcie spotkania wspólnie z Placówką KRUS w Starachowicach zorganizowany został konkurs wiedzy na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. W Zjeździe sołtysów i szkoleniu uczestniczyło 69 osób, a w konkursie 60 rolników pełniących funkcje sołtysów.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób

Niepełnosprawnych

OIP w Kielcach na wniosek PFRON i innych instytucji przeprowadził 32 kontrole dotyczące dostosowania stanowisk pracy do wymagań osób niepełnosprawnych.

Współpraca z PFRON w 2021 r. była również związana w ramach prewencji z uczestnictwem obu Instytucji w Kapitulie regionalnej konkursu „LODOŁAMACZE 2021”, przyznającej nagrody za wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Laureaci Lodołamaczy to pracodawcy, którzy przełamują stereotypy i uprzedzenia, sprzyjają zawodowej aktywizacji osób niepełnosprawnych. W ich firmach pracownicy niepełnosprawni są zaangażowani na równi z pracownikami pełnosprawnymi w budowanie wspólnego sukcesu. W tym roku odbyła się już XVI edycja konkursu, a nagrody przyznano w następujących kategoriach: Zatrudnienie chronione, Rehabilitacja Społeczno - Zawodowa, Otwarty rynek pracy, Instytucja, Dziennikarz bez barier, Przyjazna przestrzeń, Zdrowa Firma, Super Lodołamacz, Lodołamacz Specjalny. Główny Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko wręczyła statuetkę Lodołamacza w kategorii Zatrudnienie Chronione, a jednym z laureatów w tej kategorii była firma z województwa świętokrzyskiego.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie

Pracowników Służby BHP

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

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

W ograniczonym zakresie z zachowaniem rygorów i obostrzeń sanitarnych, OIP Kielce współpracował ze wszystkimi oddziałami Stowarzyszenia Pracowników Służb BHP. W maju odbyła się wideokonferencja pt. „Systemowe podejście do zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy”, której organizatorami byli: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP oraz Państwowa Inspekcja Pracy. W ramach seminarium Kamila Pawłowska – młodszy inspektor pracy, psycholog przeprowadziła prelekcję na temat „Czynniki psychospołeczne w zarządzaniu bezpieczeństwem i higieną pracy w kontekście zagrożeń związanych z obciążeniem psychicznym, pracą zdalną i długotrwałą izolacją w związku z COVID-19”. Przedstawiono problematykę obciążeń psychicznych, jakie pojawiły się w związku z trwającą pandemią oraz ich wpływu na funkcjonowanie pracowników i pracodawców. Zwrócono uwagę na zmiany, jakie zaszły w środowisku zawodowym oraz ich wpływ na relacje w miejscu pracy.

W dniu 27.08.2021r. na pisemny wniosek Prezesa Zarządu Oddziału Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Starachowicach przeprowadzono szkolenie z zakresu „Pandemia COVID-19 jako czynnik stresowy w środowisku pracy – nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi”. Część spotkania została przeznaczona na zapoznanie uczestników z realizacją kampanii „Prawa przez cały rok”, dotyczącej podniesienia świadomości w zakresie praw i obowiązków związanych z zatrudnieniem pracowników sezonowych. W szkoleniu wzięło udział 18 członków stowarzyszenia.

Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2021r. w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 15 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 140 informacji z wynikami przeprowadzonych kontroli,

- przeprowadził 2 kontrole wspólnie ze Społeczną Inspekcją Pracy oraz przekazał 17 dokumentacji z wynikami kontroli,
- regularnie przekazywał Centralom Związków Zawodowych wydawnictwa PIP z zakresu prawa pracy oraz broszury dla społecznych inspektorów pracy do rozdysponowania wśród członków związków zawodowych,
- zaprosił Centrale Związków Zawodowych do zgłaszania Społecznych Inspektorów Pracy do udziału w konkursie „Najaktywniejszy Społeczny Inspektor Pracy” oraz ufundował nagrody i upominki dla wszystkich laureatów konkursu. Przedstawiciele każdej centrali związkowej zostali zaproszeni do pracy w komisji oceniającej zgłoszenia do ww. konkursu. W dniu 16 VI 2021r. w naszej siedzibie odbyło się posiedzenie Okręgowej Komisji, która oceniała 5 zgłoszeń Społecznych Inspektorów Pracy do konkursu. Po zapoznaniu się z nadesłanymi efektami pracy uczestników w 2021r. 6-osobowa Komisja konkursowa (przedstawiciele OIP w Kielcach oraz przedstawiciele Central Związków Zawodowych w Kielcach) wyłoniła laureatów etapu wojewódzkiego konkursu,
- w dniu 27 X 2021r. OIP przeprowadził szkolenie dla 20 działaczy związkowych zrzeszonych w OPZZ w Kielcach.
- w dniu 19 listopada 2021 r. inspektor pracy z OIP przeprowadził szkolenie dla grupy 20 osób zrzeszonych w Związku Zawodowym „Razem”. Szkolenie dotyczyło prawa pracy, a w szczególności stosunku pracy, form zatrudnienia (rodzaju umów), odpowiedzialności materialnej pracowników i kar porządkowych.

Współpraca ze Stowarzyszeniami i Organizacjami Rolniczymi:

W roku 2021 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),

Ponadto byliśmy współorganizatorem spotkań edukacyjnych dla rolników i ich rodzin we współpracy z sołtysami, starostami, Izbą Rolniczą czy Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Wojewodą i Marszałkiem województwa, a także współpracowaliśmy z Wojewódzkim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach,

Inni partnerzy – pracodawcy:

W roku 2021 podjęliśmy również działania z nie wymienionymi wyżej partnerami w ramach realizacji zadań PIP:

- W dniu 22.07.2021r. specjalista OIP Kielce odwiedził obóz harcerski stacjonujący w lasach między miejscowościami Widelki i Korzenno na terenie gminy Daleszyce. W trakcie spotkania przeprowadzono rozmowy na temat bezpieczeństwa dzieci i młodzieży w czasie wakacji oraz przekazano wydawnictwa PIP, w tym: "Choroby odkleszczowe", "Bądź bezpieczny w gospodarstwie rolnym", "Chroń dziecko w gospodarstwie rolnym" i "Bezpiecznie na wsi". Wraz z wydawnictwami PIP dla Komendy Hufca przekazano do rozdysponowania między uczestnikami gadzety OIP w Kielcach w postaci mini apteczek, długopisów i kubków termoizolacyjnych. W obozie harcerskim Hufca z Podbeskidzia przebywało ponad 80 osób.
- W dniu 10.09.2021r. OIP w Kielcach we współpracy z Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowcu Świętokrzyskim zorganizował konferencję pn. „Prawo pracy przez cały rok”, w której udział wzięło 41 osób, w tym pracodawców i słuchaczy szkoły z terenu Ostrowca Świętokrzyskiego. Głównym tematem konferencji były zagadnienia dotyczące zatrudnienia pracowników w ramach prac sezonowych”. Dodatkowo uczestników zapoznano z wybranymi elementami prawa pracy realizowanymi w programie edukacyjnym

Państwowej Inspekcji Pracy pn. „Kultura bezpieczeństwa”. Problematykę pracy sezonowej uzupełniono poprzez wystąpienia innych instytucji rynku pracy, tj. Powiatowego Urzędu Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim oraz Komendy Wojewódzkiej Ochotniczych Hufców Pracy w Kielcach. W trakcie konferencji czynne było stoisko z bezpłatnymi wydawnictwami PIP i OHP, a uczestnicy konferencji otrzymali pakiety wydawnictw na temat prawa pracy oraz gadzety OIP.

Media

W roku 2021 prowadziliśmy współpracę z regionalnymi mediami, przekazując za ich pośrednictwem informacje na temat prawa pracy; prowadzonych kampanii, szkoleń oraz konkursów, i tak np.:

- W miesiącu lutym 2021 r. rzecznik prasowy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udzielał porad czytelnikom lokalnych gazet oraz słuchaczom Radia Kielce, w związku z zauważalnymi, a także coraz częstszymi problemami pracodawców i pracowników z interpretacją oraz zrozumieniem skomplikowanych przepisów w nowych, trudnych warunkach istnienia pandemii.
- W kwietniu 2021r. w czasie audycji przedstawione zostały wyniki kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy OIP Kielce w 2020r. w zakresie legalności zatrudnienia obywateli polskich, a także obowiązki pracodawców i pracowników w świetle obowiązujących przepisów prawa w zakresie legalności zatrudnienia oraz jakie korzyści dla pracowników wynikają z legalnej pracy, kiedy mamy do czynienia z nielegalną pracą i czy można mówić o jakichkolwiek korzyściach z nielegalnego zatrudnienia.
- W czerwcu 2021r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza był gościem Radia Kielce. Słuchaczom przedstawił wyniki kontroli przestrzegania przepisów bhp w transporcie i magazynowaniu oraz obowiązki pracodawców przy zatrudnianiu młodych pracowników.

- W lipcu 2021r. przygotowana została informacja dla miesięcznika Kalejdoskop Powiatu Kieleckiego nt. działań prewencyjnych OIP w Kielcach w rolnictwie w 2020 roku i planowanych w 2021r. Szczegółowo opisano przedsięwzięcia prowadzone w 2020r. popularyzujące zagadnienia bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych.
- W sierpniu 2021r. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza wziął udział w audycji radiowej na temat kampanii „Prawa przez cały rok”. Państwowa Inspekcja Pracy wspierała kampanię informacyjną „Prawa przez cały rok” prowadzoną przez Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) wraz z Komisją Europejską, europejską platformą do walki z pracą nierejestrowaną, siecią EURES, krajami UE i partnerami społecznymi na rzecz pracy sezonowej. W ramach kampanii Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w okresie od sierpnia do października 2021r. uruchomił na terenie województwa świętokrzyskiego stoisko informacyjne, na którym udzielane były bezpłatne porady prawne w zakresie przepisów dotyczących pracy, w tym pracy sezonowej cudzoziemców. Odwiedzając stoiska można było również otrzymać wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.
- W związku z nowatorskim prowadzeniem kontroli i wykorzystaniu dronów oraz nowych technologii w działalności kontrolnej, na placu budowy 22 września 2021r. odbył się briefing prasowy, na który zaproszono lokalne media: TVP Kielce, PR Radio Kielce, Radio eM, Radio Eska, Melaradio, Gazetę Echo Dnia. Relacje z wydarzenia ukazały się na łamach Echa Dnia oraz na antenie TVP Kielce, PR Radio Kielce, Radio eM, Radio Eska, Meloradio.
- W Gazecie Ostrowieckiej ukazała się informacja o konferencji pn. „Prawo pracy przez cały rok”, zorganizowanej w dniu 10.09.2021r. przez OIP w Kielcach przy współpracy Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowcu Świętokrzyskim skierowanej do słuchaczy CKU oraz pracodawców i pracowników z Ostrowca Świętokrzyskiego.
- W dniu 17 listopada 2021 r. w Filharmonii Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się uroczystość podsumowująca konkursy i programy prewencyjne organizowane w 2021r. przez OIP Kielce. Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach Adam Derza wręczył dyplomy i wyróżnienia dla najlepszych świętokrzyskich pracodawców oraz społecznych inspektorów pracy. Na uroczystość przybyli przedstawiciele lokalnych mediów, którzy otrzymali informacje na temat działań prewencyjnych prowadzonych w 2021r. przez OIP Kielce. Relacje z wydarzenia przekazały lokalne media. Dziennikarze przeprowadzili wywiady z nagrodzonymi przedsiębiorcami oraz społecznymi inspektorami pracy. Podkreślano, że każdy z nagrodzonych i wyróżnionych pracodawców nie skupia się wyłącznie na zwiększaniu obrotów firmy, ale dąży również do tego, by praca była źródłem satysfakcji oraz gwarancją bezpieczeństwa i praworządności dla najważniejszego kapitału tych firm – ludzi.
- W grudniu 2021r. rzecznik prasowy przekazał mediom lokalnym: Gazeta Ostrowiecka, Gazeta Starachowicka, Konecka, Skarżyska - informacje na temat minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w 2022r., przestrzegania przepisów o czasie pracy i wypłacie należnego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy oraz informacje na temat planowanych kontroli PIP w 2022r.