



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

SPRAWOZDANIE

OKRĘGOWEGO INSPEKTORA PRACY

z działalności

OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH

w 2022 roku

KIELCE, 2023

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.....	16
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	29
13. Rejestracja zakładowych zbiorowych układów pracy	29
III. BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY	31
1. Analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	32
2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie	36
3. Kontrole przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów budowlanych i przemysłowych	44
4. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych	45
5. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej.....	46
6. Górnictwo: przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp - kopalnie odkrywkowe	49
7. Kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac w leśnictwie związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	50
8. Kontrole zgodności wyrobów wprowadzanych do obrotu z wymaganiami zasadniczymi (nadzór rynku)	53
9. Ocena przestrzegania przepisów dotyczących oceny stanu realizacji przez pracodawców przepisów dotyczących bezpieczeństwa pracy z uwzględnieniem występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.....	54
10. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy.....	55
11. Kontrole placówek handlowych.....	56

12. Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności	61
13. Pierwsza kontrola	64
14. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych	65
15. Opieka zdrowotna - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy	66
16. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej	68
17. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu	70
18. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym	70
19. Kontrole organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)	73
20. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy	74
21. Podsumowanie	76
IV. PRAWNA OCHRONA PRACY	82
1. Zatrudnianie na podstawie umów cywilnoprawnych	83
2. Czas pracy oraz wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy	84
3. Egzekwowanie przestrzegania przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku oraz czasu pracy kierowców	90
4. Handel - przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni	91
5. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych	93
6. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy	94
7. Podsumowanie	96
V. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	98
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej wykonywanej przez obywateli polskich.	99
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców	102
3. Przestrzeganie przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz przestrzeganie przepisów wobec pracowników tymczasowych	105
4. Delegowanie pracowników z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach świadczenia usług	107
5. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług	107
6. Działania dotyczące Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024.....	109
7. Podsumowanie	110

VI. STRATEGIA POPRAWY SKUTECZNOŚCI FUNKCJONOWANIA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KIELCACH W ROKU 2022.	113
VII. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA I PROMOCYJNA	119
1. Informacje ogólne	120
2. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”	120
3. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie	121
4. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”	122
5. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy – program prewencyjny	123
6. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP	124
7. Kampania informacyjno - prewencyjna „Szczepnij życie bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” ..	125
8. Promocja zagadnień ochrony pracy wśród uczniów i studentów – program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”	127
9. Podsumowanie	127
VIII. WSPÓŁPRACA OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY Z ORGANAMI WŁADZY, ADMINISTRACJI PAŃSTWOWEJ, SAMORZĄDOWEJ, INSTYTUCJAMI I PARTNERAMI SPOŁECZNYMI	129

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze wg zatrudnienia	7
Wykres 2. Podmioty gospodarcze wg branż w (%).....	8
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2012 – 2022.	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 2011 – 2022).	23
Wykres 13. Podmioty zgłaszające skargi.	25
Wykres 14. Struktura przedmiotowa najczęściej zgłaszanych zarzutów w skargach.....	26
Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po porady.....	27
Wykres 16. Struktura przedmiotowa udzielanych porad.....	28
Wykres 17. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg branż.	32
Wykres 18. Liczba poszkodowanych w wypadkach w zakładach wg zatrudnienia.	33
Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.	34
Wykres 20. Przyczyny wypadków przy pracy (na podstawie gałęzi t.o.l.).	35
Wykres 21. Liczba osób objętych kontrolą legalności zatrudnienia	99
Wykres 22. Ujawnione nieprawidłowości i uchybienia (liczba osób).....	100

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

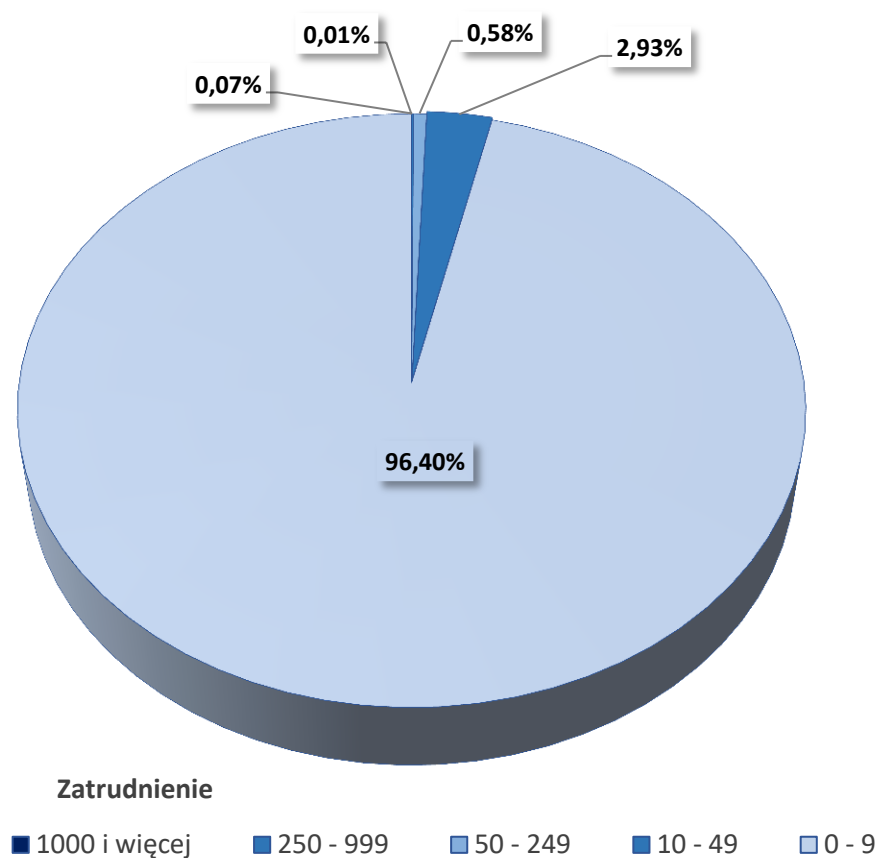
i innych jednostek organizacyjnych, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, nakazania usunięcia w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń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

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

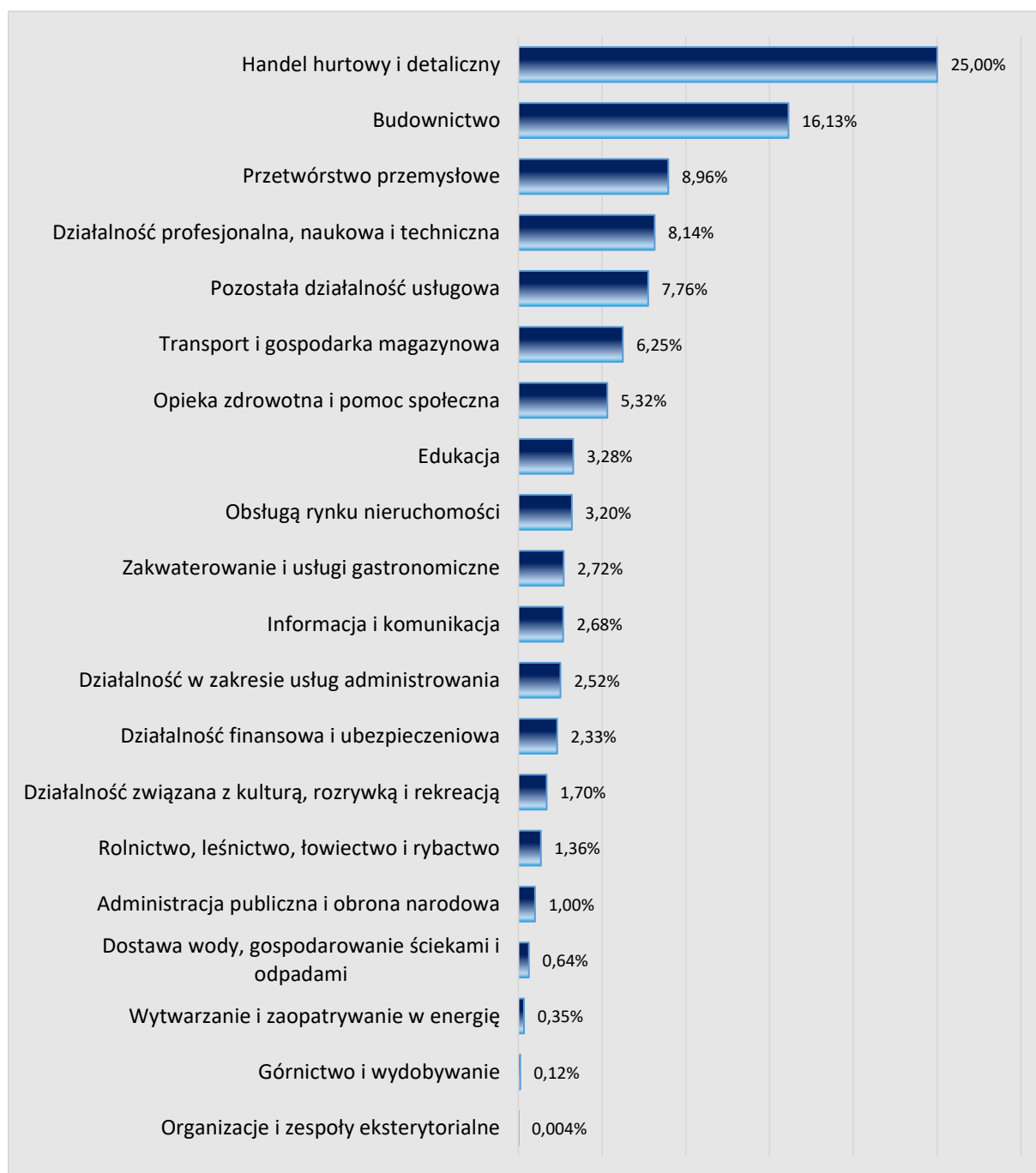
Realizację obowiązków ustawowych w zakresie zadań określonych dla Państwowej Inspekcji Pracy - na terenie właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach - wykonywało **52** inspektorów pracy.

Na terenie województwa świętokrzyskiego w okresie sprawozdawczym było zarejestrowanych około **126,9 tys.** podmiotów gospodarki narodowej (bez gospodarstw rolnych) podlegających nadzorowi Państwowej Inspekcji Pracy, w tym zdecydowana większość, tj. 96,4% 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 2022r. 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 prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych,
- eliminowanie nieprawidłowości związanych z powierzaniem pracy w ramach usług świadczonych przez agencje zatrudnienia.

W roku 2022 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 **1 732** podmioty gospodarcze, w których przeprowadzono łącznie **1 974** kontrole. Zakresem przedmiotowych kontroli objęto łącznie **91 685** osób, w tym 34 837 kobiet, 6 292 niepełnosprawnych, 389 młodocianych. W skontrolowanych podmiotach pracę wykonywało:

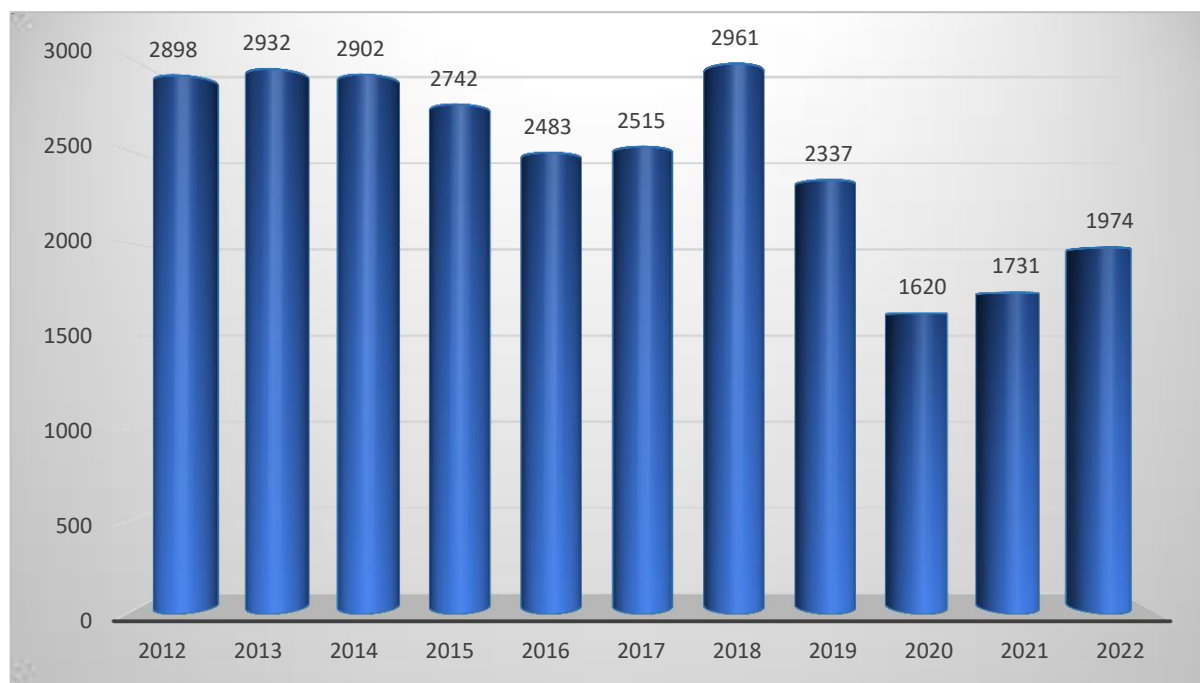
- w ramach stosunku pracy – 75 157 osób (82%),
 - na podstawie umów cywilnoprawnych – 10 596 osób (11,6%),
 - jako podmioty samozatrudniające – 6 147 osób (5,6%).
- cudzoziemców – 2 269 osób (2,5%),
- Najwięcej pracujących objęto kontrolami w zakładach o zatrudnieniu:
- powyżej 250 osób – 57 516 pracujących,
 - od 50 do 249 osób – 21 322 pracujących,
 - od 10 do 49 osób – 10 613 pracujących.

Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach o zatrudnieniu do 9 pracowników – 1 169 kontroli (59,2%). Na drugim miejscu przeprowadzono kontrole w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 osób – 527 kontroli (26,7%). Najwięcej skontrolowanych pracodawców należało do sektora prywatnego

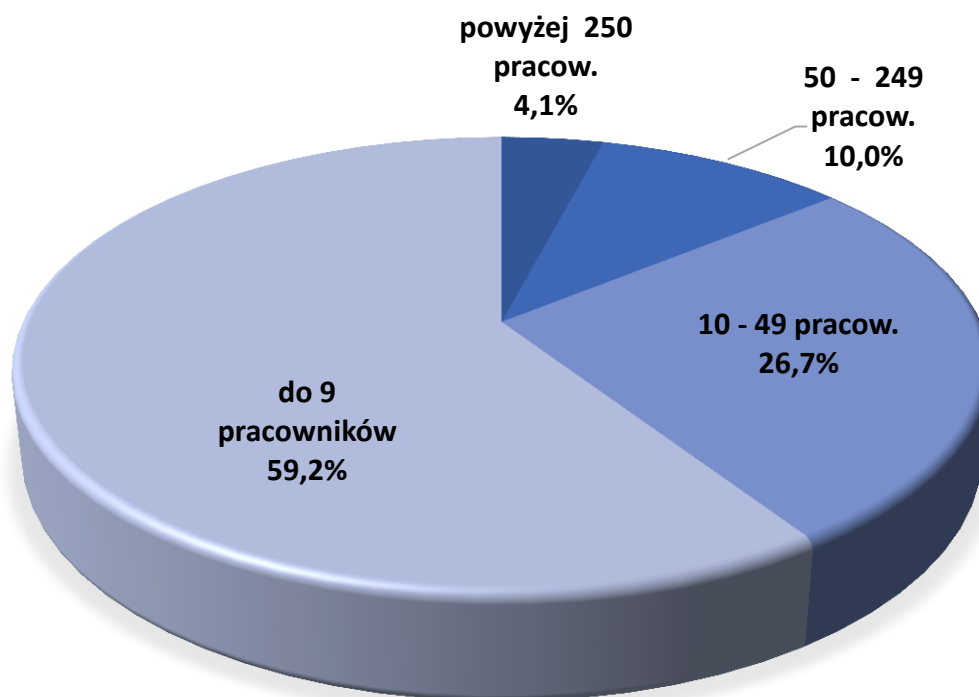
– 1 824, co stanowi – 92,4% ogólnej liczby skontrolowanych podmiotów, w tym do sektora prywatnego krajowego – 1 705 (93,4%), a

następnie do sektora publicznego – 144 (7,3%).

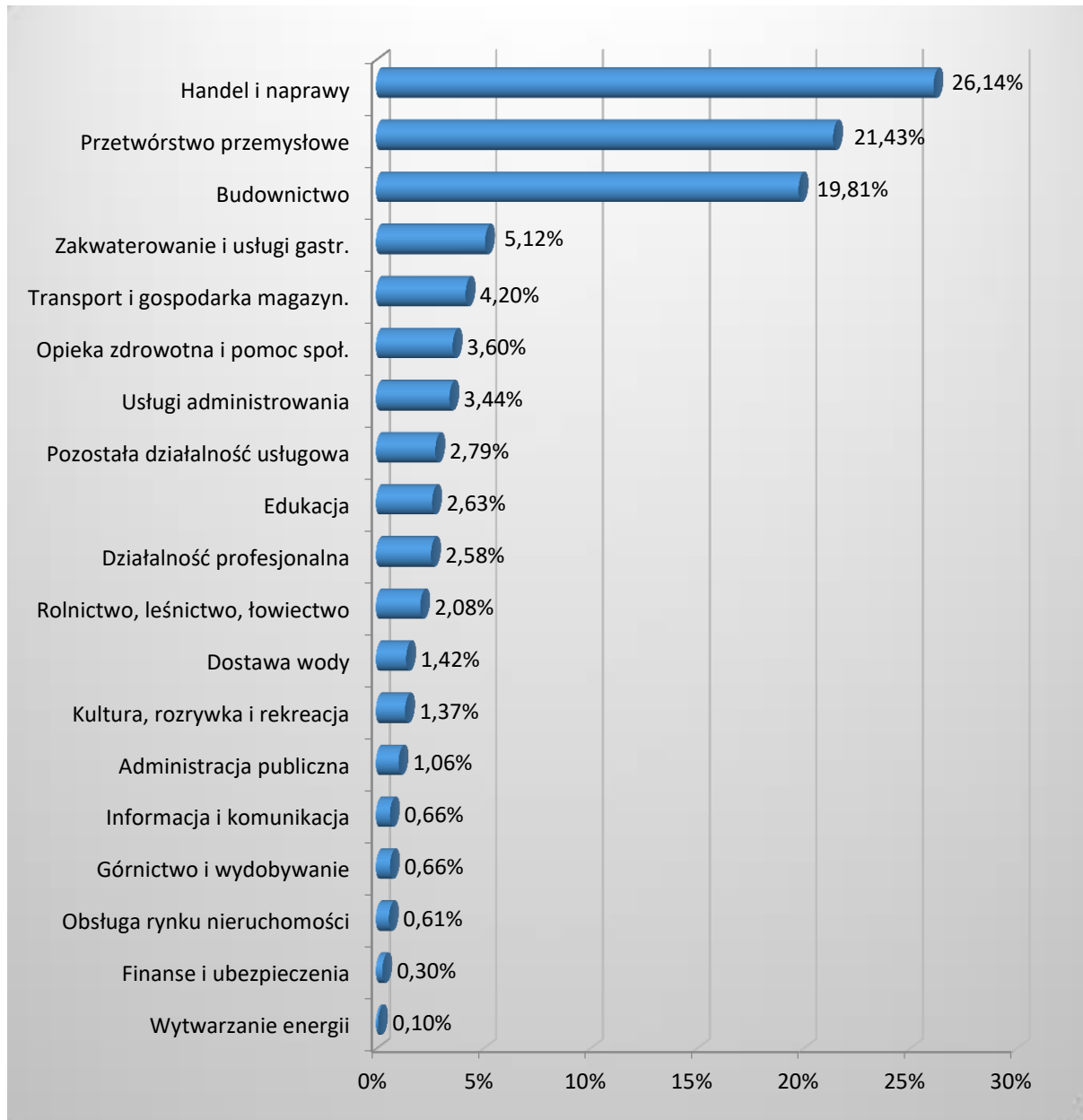
Wykres 3. Przeprowadzone kontrole w latach 2012 – 2022.



Wykres 4. Struktura skontrolowanych podmiotów wg zatrudnienia.



Wykres 5. Struktura skontrolowanych podmiotów wg branż.



Najwięcej kontroli przeprowadzono w zakładach branży: handel i naprawy – **516** kontroli (26,1%) przetwórstwo przemysłowe – **426** kontroli (21,4%), oraz budownictwo – **391** kontroli (19,8%).

3. Decyzje inspektorów pracy

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy wydali ogółem **8 936 decyzji**, które dotyczyły **59168 pracowników**. Większość decyzji,

tj. **5 402** (60,5%) zostało ujętych w nakazach pisemnych. Ustnie wydanych zostało **3 518** decyzji (39,4%).

Wśród wydanych ogółem decyzji **4 561** zawierało ustalony termin ich wykonania natomiast **3 294** opatrzonych zostało rygorem natychmiastowej wykonalności.

Zdecydowana większość wydanych decyzji, bo **8778** (98,2%) dotyczyła

problematyki związanej z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym:

- **240** decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 527 pracowników,
- **391** decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn, dotyczyło 1245 pracowników,
- **216** decyzji nakazujących skierowanie 427 pracowników do innych prac z uwagi na ich zatrudnienie w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu,
- **13** decyzji zakazujących wykonywania prac (dotyczyły 25 pracowników), w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia ludzi.

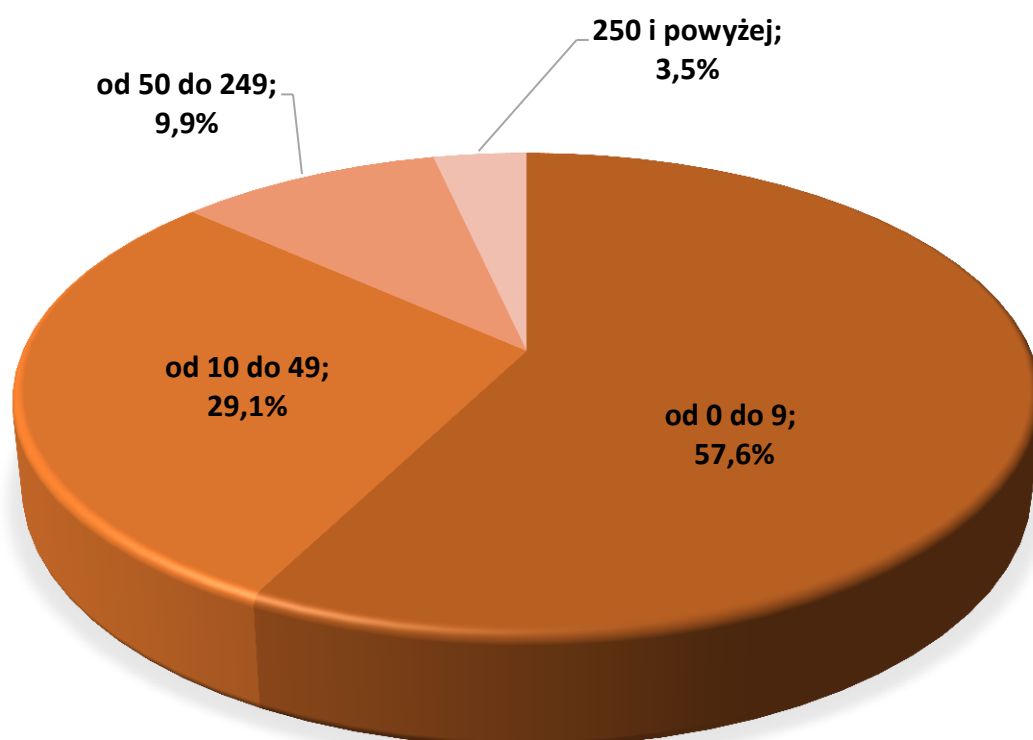
Wymienione decyzji podlegały natychmiastowemu wykonaniu.

Zdecydowana większość z wydanych decyzji tj. **5 145** czyli 57,6%, dotyczyła kontroli

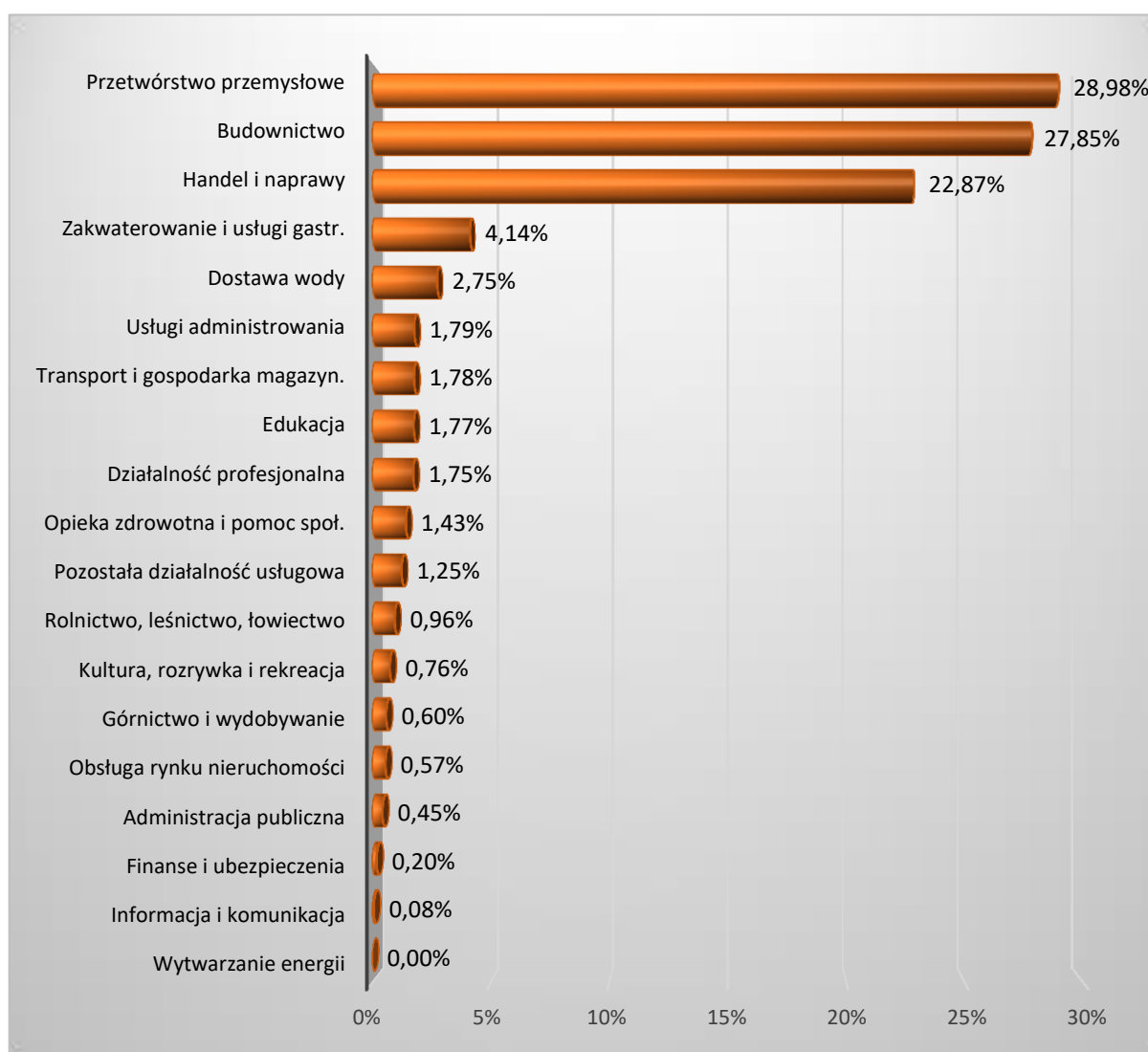
przeprowadzonych w zakładach o zatrudnieniu do **9** pracowników, a więc w małych zakładach pracy, a następnie w zakładach o zatrudnieniu od **10** do **49** osób – **2 597** decyzji (29,1%); w zakładach o zatrudnieniu od **50** do **249** osób – **882** decyzje (9,9%); oraz w zakładach o zatrudnieniu **250** osób i powyżej – **312** decyzji (3,5%).

Najwięcej decyzji ogółem wydano w zakładach sektora prywatnego – **8 347** (93,4% ogólnej ich liczby - w tym własność prywatna krajowa – 7 796 decyzji – 93,4%), a następnie w zakładach sektora publicznego – **546** (6,1%).

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 **158** decyzji nakazujących pracodawcom wypłacenie dla **1 627** pracowników – **2 388 386,37 zł** z tytułu należnych im świadczeń wynikających ze stosunku pracy (wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia).

Najwięcej decyzji wydano w zakładach zatrudniających:

- od 10 do 49 osób – 81 decyzji na kwotę – 908 347,32 zł (dotyczyła 819 pracowników),
- do 9 osób – 58 decyzji na kwotę – 894 393,29 zł (dotyczyło 204 pracowników),
- od 50 do 249 pracowników – 17 decyzji na kwotę – 445 369,19 zł (dotyczyło 479 pracowników),
- powyżej 250 pracowników – 2 decyzje na kwotę – 140 276,57,84 zł. (dotyczyło 125 pracowników),

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

- przetwórstwo przemysłowe – 43 decyzje na kwotę 407 001,11 zł,

- transport i gospodarka magazynowa – 37 decyzji na kwotę 707 433,74 zł,
- dostawa wody – 29 decyzji na kwotę 413 116,33 zł,
- handel i naprawy – 13 decyzji na kwotę – 146 390,47 zł,
- opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 10 decyzji na kwotę 411 015,80 zł.,

Z danych statystycznych wynika, że pracodawcy na koniec okresu sprawozdawczego zrealizowali w całości **95** decyzji (60,1%) wypłacając **963** pracownikom kwotę – **1 105 433,28 zł.**

Decyzje wydane	
liczba decyzji wydanych	158
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 627
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	2 388 386
Decyzje zrealizowane	
liczba decyzji zrealizowanych	95
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	963
kwota należności wypłaconych	1 105 433,28
Decyzje objęte upomnieniami / egzekucją administracyjną	
liczba decyzji	32
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	112

5. Egzekucja administracyjna wydanych decyzji

W związku z niewykonaniem **148** decyzji inspektorzy pracy wydali 45 upomnień. Większość decyzji objętych upomnieniami (96, tj. 64,9%) stanowiły decyzje dotyczące obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Pozostałe 52 to decyzje nakazujące wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Na skutek wydanych upomnień zostało zrealizowanych 65 decyzji – 59 decyzji dotyczących obowiązków z zakresu bhp i 5 decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy (wypłacono 36.412,64 zł).

Wobec 7 pracodawców, na skutek niewykonania 40 decyzji mimo skierowanych

upomnień wystawiono 11 tytułów wykonawczych wszczynających postępowanie egzekucyjne i zastosowano środki egzekucyjne w postaci grzywnien w celu przymuszenia. Nałożono 13 grzywnien w celu przymuszenia na łączną kwotę 44.500 zł.

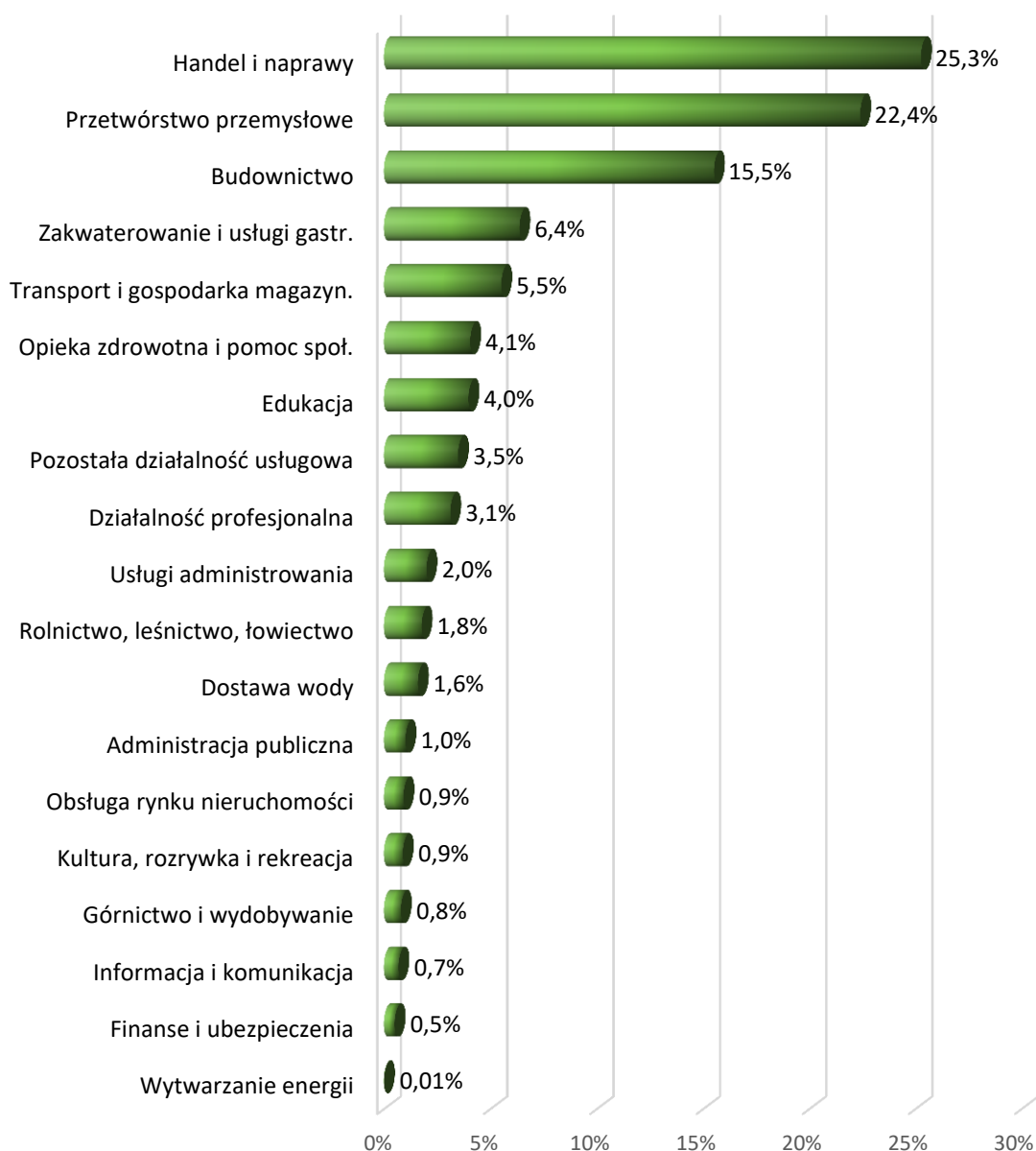
6. Wystąpienia inspektorów pracy

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali także **9 723 wnioski** w wystąpieniach pokontrolnych o usunięcie innych stwierdzonych nieprawidłowości związanych z brakiem właściwej realizacji przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano **7835** 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 – **778 864 zł.** Dotyczyło to **1220** pracowników.

Wykres 8. Najczęściej wydawane wnioski w zakładach wg branż.



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

- do 9 zatrudnionych – 5 732 wnioski (59% ogólnej liczby wydanych wniosków),

- od 10 do 49 osób – 2 898 wniosków (29,8%),
- od 50 do 249 osób – 840 wnioski (8,6%),
- 250 i powyżej – 253 wnioski (2,6%).

Najwięcej wniosków skierowanych zostało do zakładów następujących branż: handel

i naprawy – 2 457 (25,3%), przetwórstwo przemysłowe – 2 179 (22,4%) oraz budownictwo – 1 509 (15,5%).

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 **674** poleceń, które dotyczyły **2352** pracowników. Zrealizowano **663** poleceń, na łączną kwotę – **286 264** zł. Jest to środek o bardzo dużej skuteczności - realizowany podczas trwania kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu.

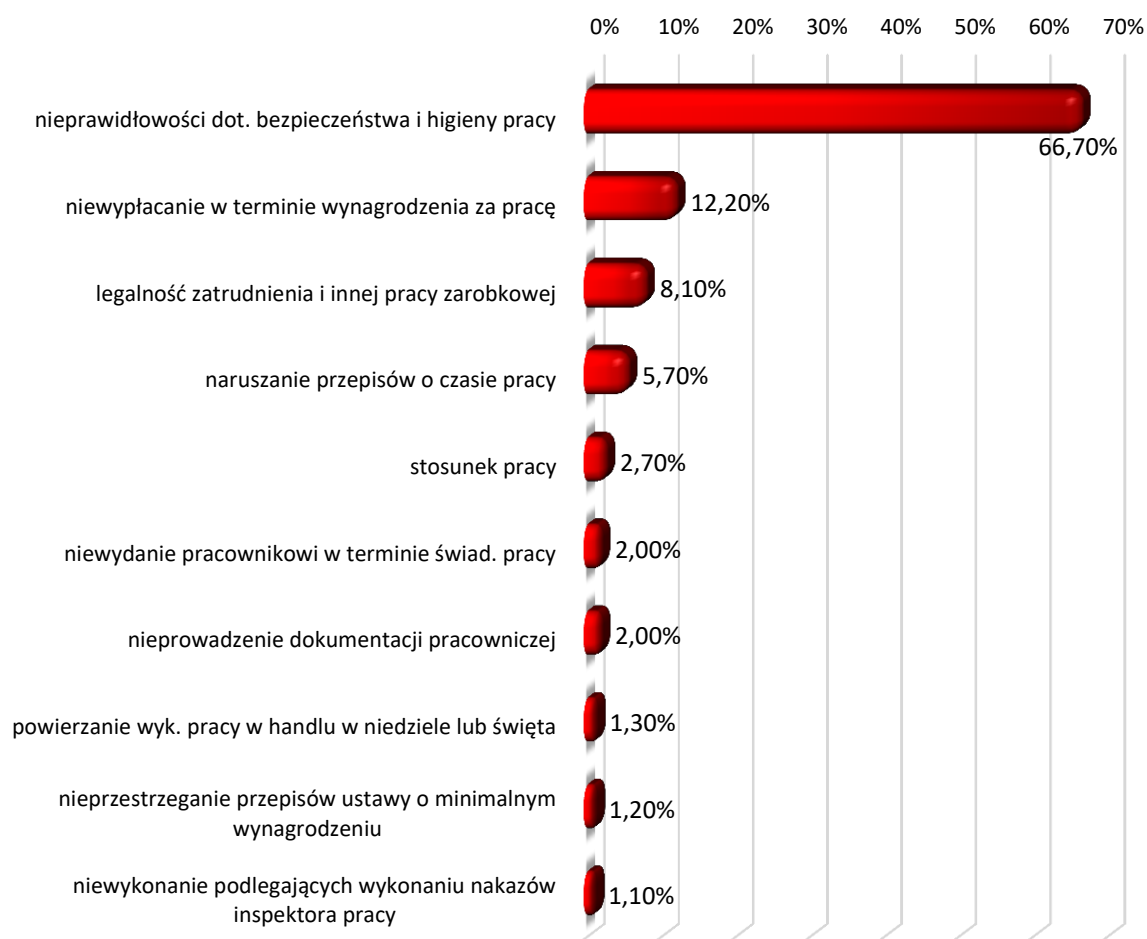
8. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Środki karne nałożono na sprawców ogółem **2.259** wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Odnotowano tu ogólny wzrost liczby wykroczeń w stosunku do 2021 r., o 41,1% licząc rok do roku. Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości mających znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika stwierdzono m.in. w przedmiocie:

- bezpieczeństwa i higieny pracy – 1 368 (66,7% ogółu),
- wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy – 275 (12,2% ogółu),
- legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej – 182 (8,1% ogółu),
- czasu pracy, uprawnień związanych z rodzicielstwem lub ochrony pracy młodocianych – 129 (5,7% ogółu),
- stosunku pracy (w tym: zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, niepotwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy lub niedopełnienia obowiązku zawiadomienia

- właściwego okręgowego inspektora pracy o zawarciu umowy o pracę na czas określony w sytuacji wymienionej w art. 25¹ §4 pkt 4 Kodeksu pracy) – 60 (2,7% ogółu),
- niedopełnienia obowiązku wydania byłemu pracownikowi świadectwa pracy - 44 (2% ogółu),
- nieprowadzenia dokumentacji pracowniczej – 44 (2% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów o zakazie handlu w niedziele lub w święta – 30 (1,3% ogółu),
- nieprzestrzegania przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę - 28 (1,2% ogółu).
- niewykonania podlegających wykonaniu nakazów inspektora pracy – 26 (1,1% ogółu),

Wykres 9. Zakres przedmiotowy najczęściej stwierdzonych wykroczeń przeciwko prawom pracownika



Według podstaw prawnych, liczba wykroczeń przedstawiała się następująco:

- z art. 281 Kodeksu pracy – 250 wykroczeń (11,1%);

- z art. 282 Kodeksu pracy – 344 wykroczenia (15,2%);

- z art. 283 Kodeksu pracy – 1 405 wykroczeń (62,3%);
- z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – 183 wykroczenia (8,1%).

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

- nałożono **540** mandatów karnych, które obejmowały ogółem **1683** wykroczenia (74,5% ogółu), na łączną kwotę – **703 550** złotych. Kary grzywny były nakładane w postępowaniu mandatowym przede wszystkim na pracodawców. Osobom tym wymierzono aż **369** mandatów (68,5% ogółu). Ponadto kary grzywny nakładano na osoby działające w imieniu pracodawcy – **71** mandatów (13,2% ogółu) oraz kierujących pracą innych u pracodawców – **52** mandatów (9,7% ogółu).

Najwięcej mandatów zastosowano w zakładach zatrudniających do 9 osób (361 mandatów – 67%), a następnie w zakładach zatrudniających od 10 do 49 osób (123 mandatów – 22,8%). Dodatkowo w zakładach o zatrudnieniu od 50 do 249 osób (41 mandatów – 7,6%), w zakładach o zatrudnieniu powyżej 250 osób (12 mandatów - 2,6%),

- wydano **244 środków wychowawczych** w postaci ostrzeżeń (242), pouczeń (2). W 2022 r. inspektorzy pracy zastosowali środki wychowawcze przede wszystkim wobec: pracodawców – **168** (tj. 68,8% ogółu), osób działających w imieniu pracodawcy – **26** (tj. 10,6% ogółu), osób kierujących pracą innych osób u pracodawców – **15** (tj. 6,1% ogółu), osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne, które wykonywały pracę i nie pobierały zasiłku dla bezrobotnych – **16** (tj. 6,5% ogółu), cudzoziemców wykonujących pracę - 11 (4,5% ogółu).
- skierowano także do sądów **44 wnioski** o ukaranie winnych zaniedbań w przestrzeganiu przepisów prawa pracy. W 2022 r. wnioski o ukaranie były

w większości kierowane przeciwko osobom działającym w imieniu pracodawcy – **21** (47,7% ogółu) i pracodawcom – **21** (47,7% 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 **47** wyroków, które zapadły na podstawie łącznie **44** wniosków o ukaranie skierowanych przez inspektora pracy - oskarżyciela publicznego działającego na terenie objętym właściwością miejscową Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach, w tym:

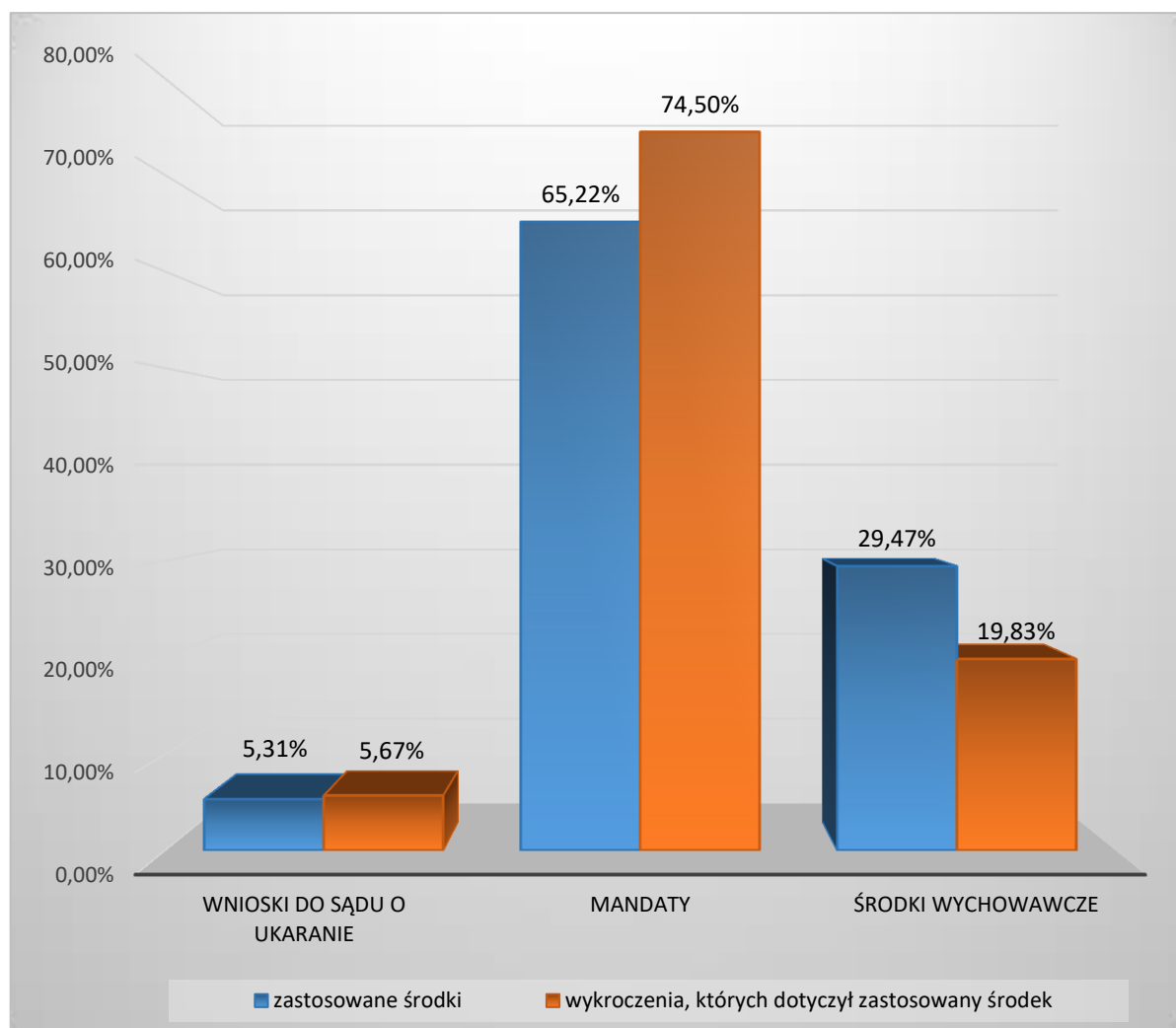
- **38** wyroków nakazowych i
- **9** wyroków wydanych w postępowaniu zwyczajnym przez sądy pierwszej instancji.

Na podstawie **38** wyroków nakazowych, sprawcom wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, wymierzono ogółem **38** kar grzywny w łącznej kwocie – 111 000zł.

W postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, zapadło 9 wyroków.

- 3 wyroki uniewinniające (wszystkie zostały zaskarżone przez oskarżyciela publicznego;
- w 2 kolejnych przypadkach sąd uznał przedsiębiorcę za winnego ale z uwagi na okoliczności sprawy orzekł o odstąpieniu od wymierzenia kary,
- na podstawie 4 wyroków wydanych w pierwszej instancji w postępowaniu zwyczajnym, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania, obwinionym wymierzono kary grzywny w łącznej kwocie 10.700 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 **32 zawiadomienia** o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Dotyczyły one złośliwego lub uporczywego naruszania obowiązujących przepisów przez pracodawców lub utrudniania działalności służbowej inspektorom pracy.

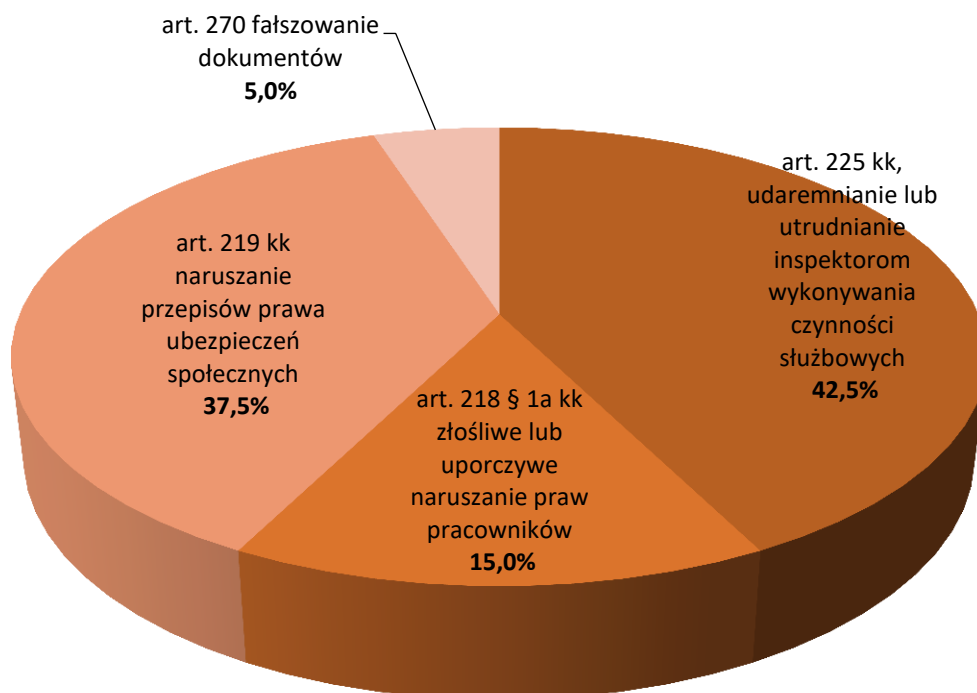
W skierowanych zawiadomieniach inspektorzy informowali o podejrzeniu

popelnienia przestępstw polegających na naruszeniu 40 następujących przepisów kk:

- 12 zawiadomień dotyczyło przestępstwa z art. 219 kk;
- 11 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 oraz 270 § 1 kk;
- 1 zawiadomienie dotyczyło przestępstwa z art. 270 § 1 kk;
- 4 zawiadomienia dotyczyły przestępstwa z art. 225 § 2 kk oraz 218 § 1a kk;

- 1 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk, 219 kk, 218 § 1a kk;
- 1 zawiadomienia dotyczyło przestępstwa z art. 225 § 2 kk, 219 kk.

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



Do końca okresu sprawozdawczego prokuratura wszczęła postępowanie w **23** sprawach, przy czym:

- w 1 sprawie odmówiono wszczęcia postępowania w sprawie – złożono zażalenie,
- w 5 sprawach postępowanie przygotowawcze zostało umorzone. Zażalenie złożono na 4 postanowienia o umorzeniu postępowania. W 1 przypadku prokuratura uwzględniła wniesione zażalenie a w 3 pozostałych skierowano sprawę do sądu,
- w 6 sprawach – do końca okresu sprawozdawczego, postępowanie zakończyło się skierowaniem przez

prokuratorów aktów oskarżenia, w 4 sprawach zapadły wyroki skazujące.

10. Skargi i wnioski.

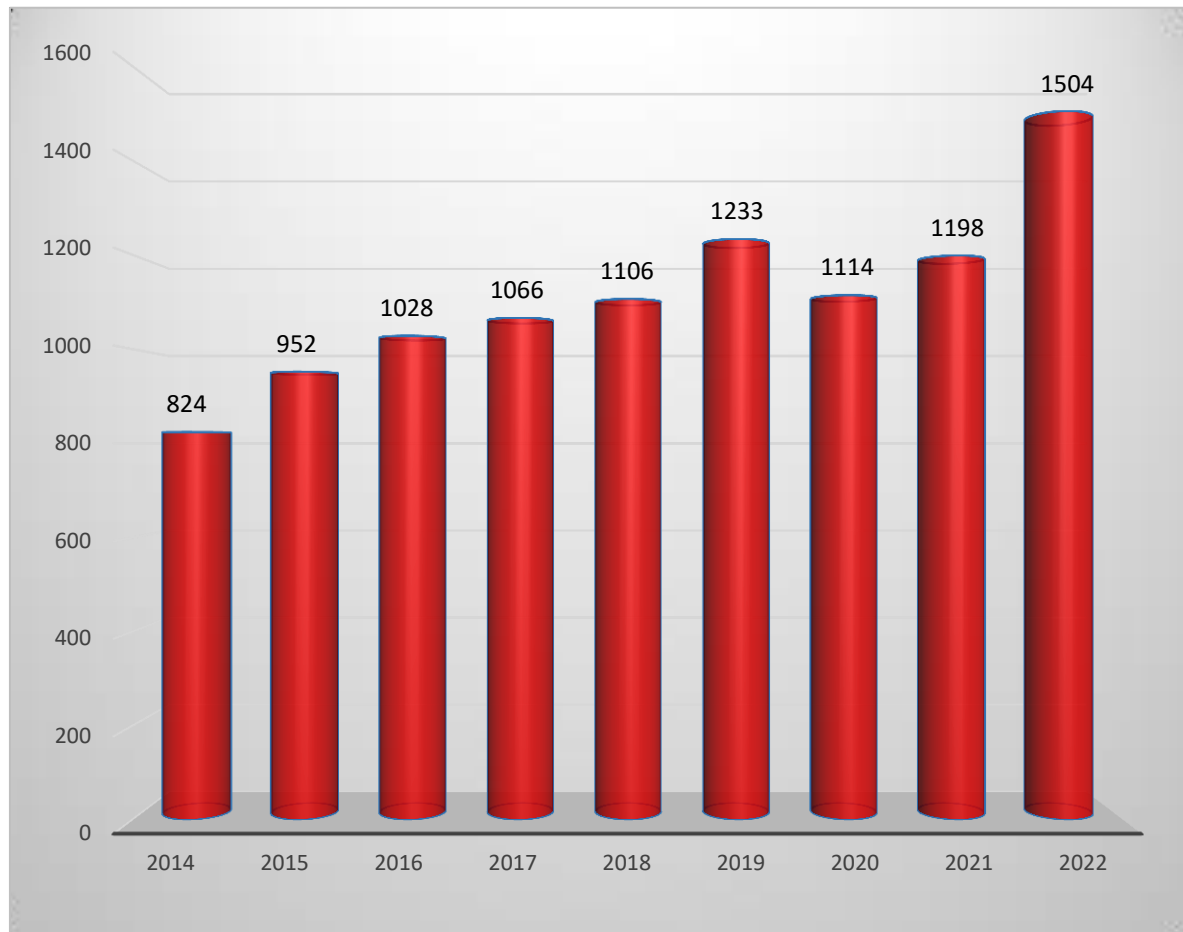
W roku 2022 do Okręgowego Inspektoratu Prac w Kielcach wpłynęło **1 504** skargi. W porównaniu do poprzedniego okresu sprawozdawczego, liczba skarg jest o 25,5% większa. Spośród tej liczby 83 skargi przekazano do rozpatrzenia do innych Okręgowych Inspektoratów Pracy lub innych organów - zgodnie z właściwością miejscową lub rzeczową.

Wycofane zostało 43 skargi, natomiast 159 pozostało bez rozpatrzenia (skargi odłożone a/a). Mając na uwadze ogólną liczbę skarg tj. 1504, przez byłych pracowników zostało

złożonych 219. Pracownicy zatrudnieni na dzień złożenia pisma skargowego złożyli 609 skarg. Skarżący, których bezpośrednio nie dotyczyły zarzuty wskazywane w pismach złożyli ich 121. Zgłoszono także 218 skarg anonimowych, 34 skargi pracowników bez

zawartej umowy a także 50 skarg od osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Wykres 12. Liczba zgłoszonych skarg (lata 2011 – 2022).



W złożonych skargach wskazano 2250 zarzutów. Porównując do poprzedniego okresu sprawozdawczego liczba ta zwiększyła się o 12,6%.

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 (889) związana była z problematyką wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W tej grupie najwięcej skarg dotyczyło niewypłacenia wynagrodzenia zasadniczego pracownikom wykonującym zawód medyczny (291). 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 (353 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 7,3% wszystkich zarzutów to sprawy związane z ubezpieczeniem społecznym. W ogólnej liczbie zarzutów skargowych 164 dotyczyło naruszenia obowiązków zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego, nieprzestrzegania przepisów dotyczących składek na Fundusz Pracy czy zatrudniania cudzoziemców.

Czas pracy w 148 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. 100 zarzutów czyli 4,4%. W skargach podnoszone były również nieprawidłowości związane z postępowaniem powypadkowym, w zakresie udzielania urlopów wypoczynkowych oraz zarzuty dotyczące mobbingu i dyskryminacji.

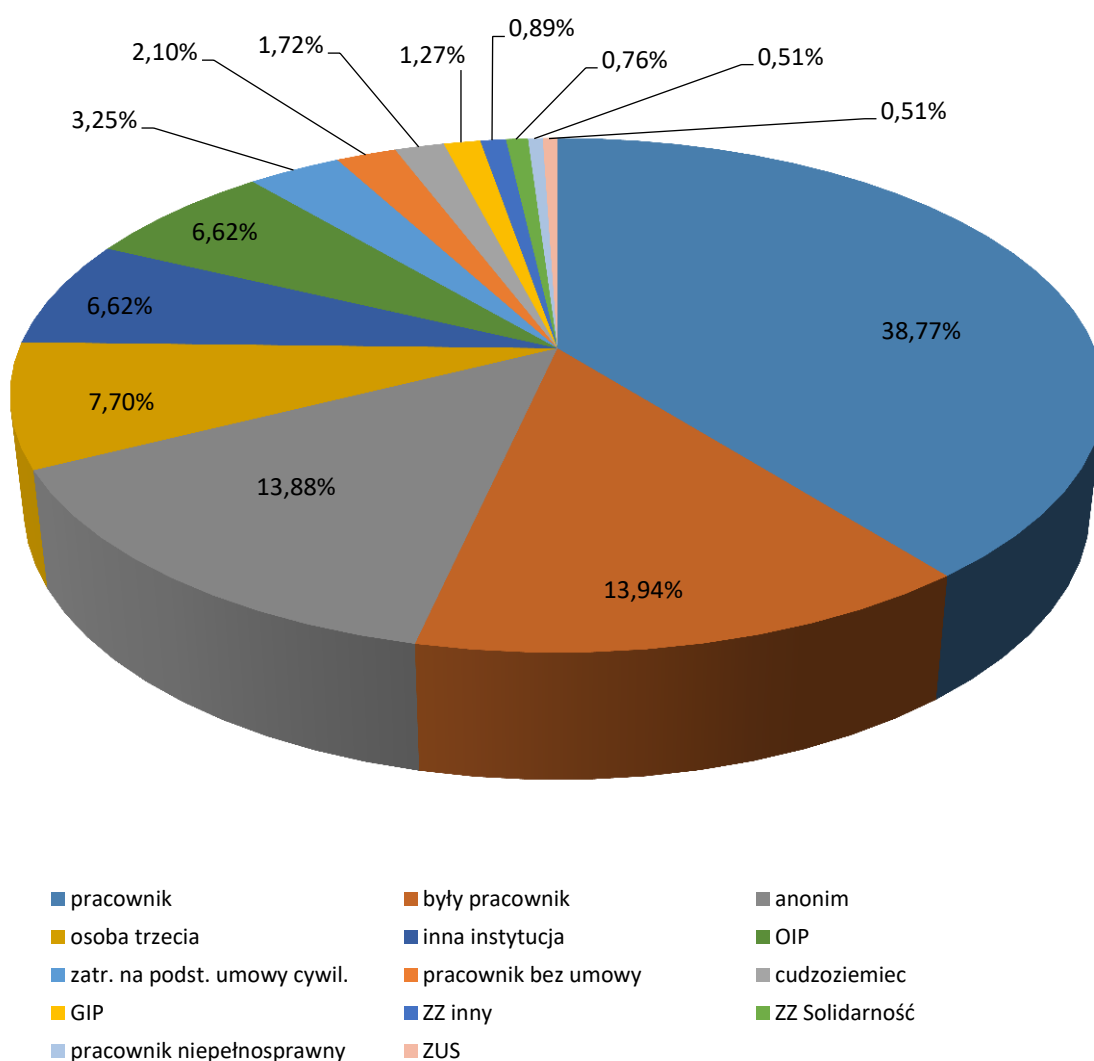
W 2022r. najwięcej zarzutów dotyczących wynagrodzenia złożonych zostało przez

pracowników podmiotów leczniczych lub przez inne instytucje bądź organizacje związkowe w ich imieniu. Przedmiotem kontroli były kwestie związane z realizacją przepisów ustawy z dnia 26 maja 2022r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego niektórych pracowników zatrudnionych w podmiotach leczniczych.

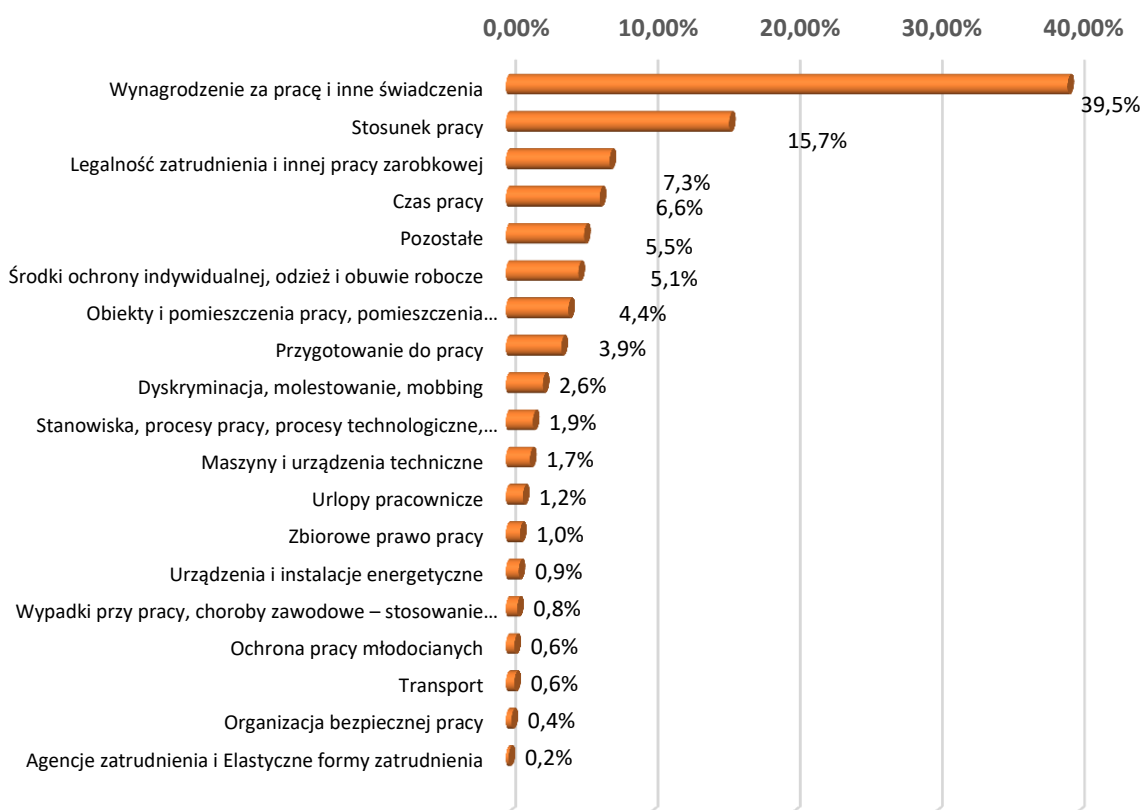
W 2022r. zgłoszono 2250 zarzutów skargowych. Za zasadne uznano 662 przedmioty, zasadne częściowo 81, za bezzasadne 959, niemożliwych do ustalenia było 483 zarzuty. Pozostałe zarzuty są w toku. W 2022r. widoczny jest spadek skarg zasadnych. W 2021r. zarzuty zasadne stanowiły 36% ogółu zgłoszonych zarzutów, natomiast w 2022r. zarzuty zasadne stanowią 29,4% wszystkich złożonych. Ma to na pewno związek ze skargami pracowników podmiotów leczniczych na niepodwyższenie wynagrodzenia zasadniczego w związku z nowelizacją ww ustawy, które ostatecznie w 282 przypadkach uznano za bezzasadne. Analizując przedmiotowy zarzut inspektorzy opierali się na stanowisku zgodnie z którym w w/w ustawie nowelizującej podział na grupy zawodowe został oparty o kwalifikacje wymagane, a nie posiadane od pracownika na zajmowanym stanowisku. Potwierdza to również stanowisko Ministerstwa Zdrowia w piśmie skierowanym do Głównego Inspektora Pracy w dniu 14.09.2022r. Zaszeregowanie pracownika wykonującego zawód medyczny oraz pracownika działalności podstawowej innego niż wykonujący zawód medyczny do jednej z grup zawodowych odbywać się powinno w oparciu o określony przez pracodawcę, na gruncie regulacji zakładowej lub w umowie o pracę, wymóg posiadania określonego wykształcenia na danym stanowisku, nie zaś wyłącznie w oparciu o sam fakt posiadania przez pracownika określonych kwalifikacji. Z uwagi na fakt iż część skarg, które wpłynęły w 2022 roku jest jeszcze nie zakończonych, zasadność przedmiotów może ulec zmianie.

W wielu przypadkach wniesiona skarga wykraczała poza zakres działania inspektora pracy. Podobnie jak w poprzednich latach w większości przypadków miało to związek z brakiem wyrażenia przez skarżących zgody na ujawnienie faktu złożenia skargi w przypadku, w którym inspektor pracy uznał taką zgodę za niezbędną do oceny zasadności podniesionego zarzutu.

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 4341 zainteresowanym porad w przedmiocie 9971 zagadnień obejmujących:

- porady prawne – 2331
- porady techniczne – 2010

W 775 przypadkach porad udzielono osobom, które osobiście zgłosiły się do siedziby Okręgowego Inspektoratu Pracy, w 3288 przypadkach porad udzielono telefonicznie, 275 porad udzielono w formie pisemnej oraz 3 drogą elektroniczną.

Podmioty korzystające z porad w okresie sprawozdawczym to głównie pracownicy – 1663 osób oraz 191 pracowników niepełnosprawnych, a także byli pracownicy (865 osoby).

W 85 przypadkach z porad korzystały osoby ubiegające się o zatrudnienie. Porad z zakresu

prawa pracy zasięgnęło 67 cudzoziemców świadczących pracę na terenie Polski.

Z porad udzielanych w Okręgowym Inspektoracie Pracy korzystają również pracodawcy czy też inne podmioty powierzające pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. W 2022 r. z porad skorzystało 1036 podmiotów w tym:

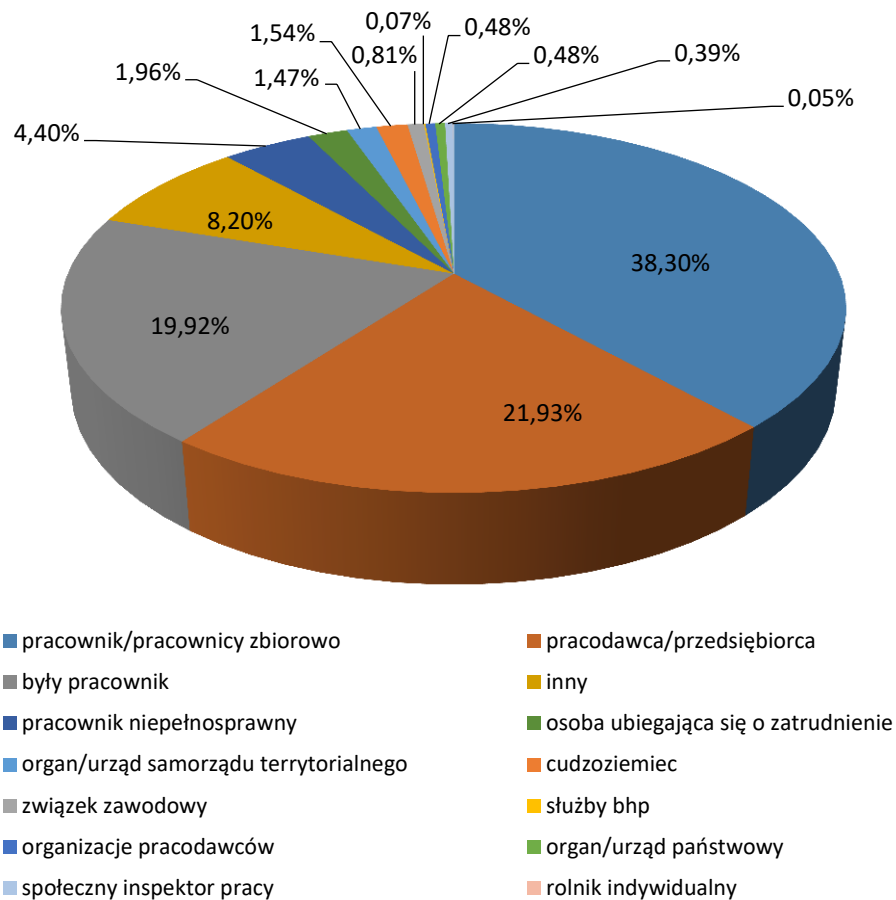
- pracodawca / przedsiębiorca – 951
- urzędy samorządu terytorialnego – 64
- urzędy państwowe – 21

W 3 przypadkach porad zasięgali pracownicy służby bhp.

Ze strony partnerów społecznych – organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy wpłynęło w sumie 52 zapytań (17 od społecznych inspektorów pracy).

Niezależnie od powyższego w 2022 roku inspektorzy pracy udzielili ogółem 11364 porady w czasie czynności kontrolnych

Wykres 15. Podmioty zgłaszające się po poradę.



Główne zagadnienia będące przedmiotem porad prawnych (z ogółu 9971 zagadnień udzielonych w 4341 poradach) to:

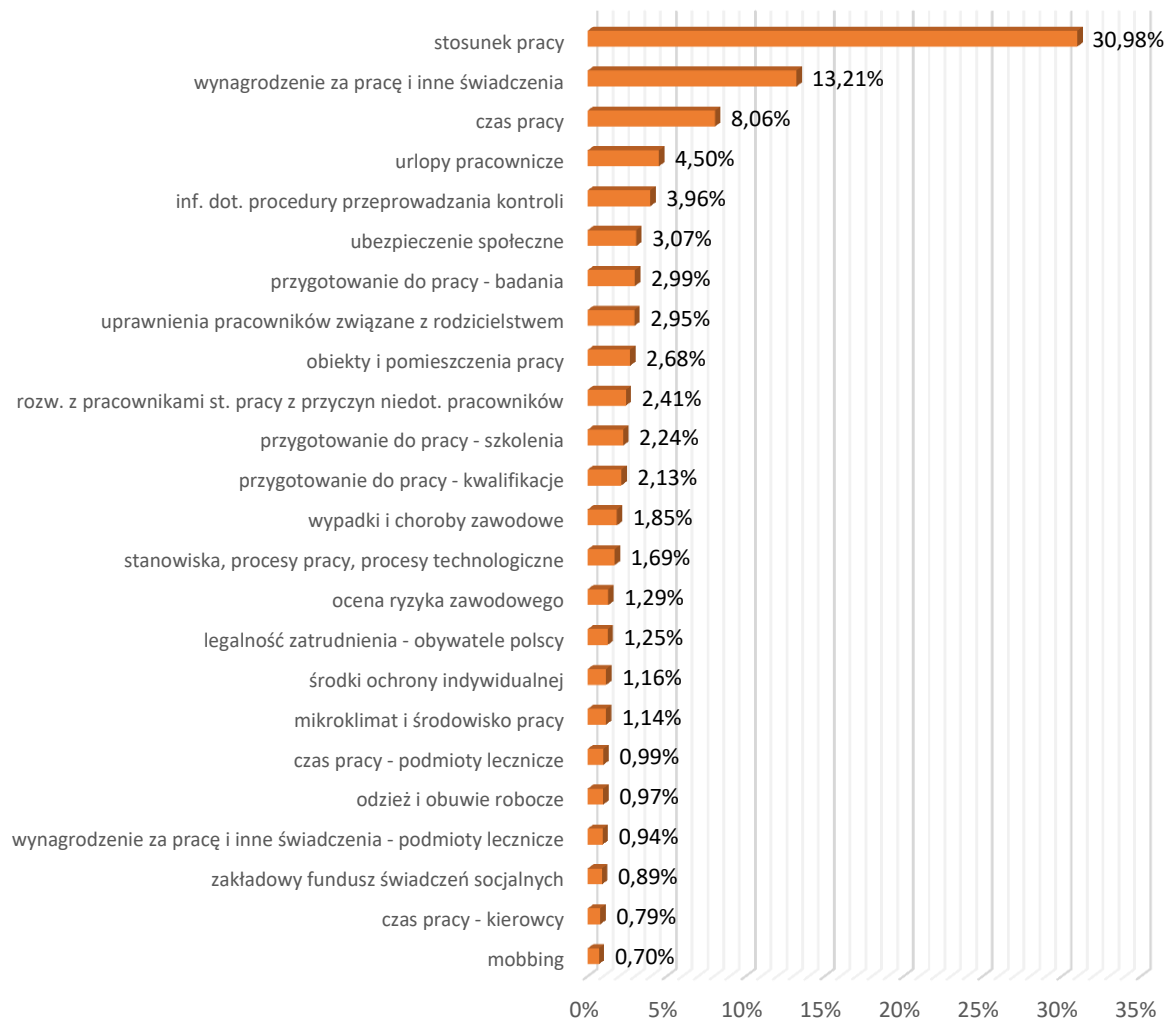
- stosunek pracy – udzielono 3089 porad w tym 240 porad dotyczących rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia (w tym w podmiotach leczniczych) – udzielono 1411 porad,
- urlopy pracownicze – udzielono 449 porad,
- czas pracy (w tym czas pracy kierowców, czas pracy w podmiotach leczniczych) – udzielono 982 porad,
- uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem – udzielono 294 porad.

Inne zagadnienia:

- ubezpieczenia społeczne – 306 porad,
- koronawirus – 33 porad (w tym stosunek pracy – 18 porad, czas pracy – 2 porad, wynagrodzenia – 6 porad, zagadnienia związane z bhp – 4 porad, inne - 3)
- legalność zatrudnienia (obywatele polscy i cudzoziemcy) – 166 porad,
- minimalna stawka godzinowa dla zleceniobiorcy – 54 porad,
- uprawnienia pracowników związane z niepełnosprawnością (zapytania pracodawcy) – 38 porad,
- mobbing – 70 porad,
- zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – 89 porad,
- praca za granicą w ramach delegowania i u pracodawcy zagranicznego – 48 porad,

- zakładowe układy zbiorowe pracy – 27 porad,
- dyskryminacja – 5 porad,
- uprawnienia związków zawodowych – 19 porad,
- emerytury pomostowe – 10 porad.

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 2 wnioski 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 okresie 2022 roku zarejestrowano 4 zakładowe układy zbiorowe pracy, co stanowi znaczny wzrost w stosunku do roku poprzedniego, w którym nie zgłoszono i nie zarejestrowano ani jednego zakładowego układu zbiorowego pracy. Trzy zarejestrowane układy zostały zawarte u pracodawców objętych także dotychczas układami, które zostały wcześniej rozwiązane. Dwa z nich zostały zawarte w związku z koniecznością ujednolicenia treści dotychczasowych regulacji układowych zmienianych od czasu ich zarejestrowania. Jeden zakładowy układ zbiorowy pracy został zawarty po raz pierwszy, u pracodawcy będącego następcą prawnym podmiotu, u którego także obowiązywał układ zakładowy. Nowe układy zawierają postanowienia regulujące warunki wynagradzania pracowników na poziomie korzystniejszym od regulacji ustawowych, w tym w trzech układach zapewniono

pracownikom prawo do dodatku za staż pracy oraz prawo do nagrody jubileuszowej, co ma sprzyjać związaniu pracownika z zakładem pracy. W dwóch układach zapewniono korzystniejsze niż ustawowe regulacje w zakresie nabywania przez pracowników odprawy emerytalnej lub rentowej. W układach ustalano tradycyjnie różnego rodzaju dodatki miesięczne do wynagrodzenia za pracę.

W stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego wzrosła także liczba zarejestrowanych w 2022r. protokołów dodatkowych do układów (w 2022r. zarejestrowano 42 protokoły dodatkowe, w 2021r. zarejestrowano 35 protokołów). W okresie sprawozdawczym zgłoszono i wpisano do rejestru 1 informację – była to informacja dotycząca przejścia zakładu na nowego pracodawcę. W okresie sprawozdawczym nie zgłaszano informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy.

Najczęściej kwestionowane przez organ rejestrowy postanowienia w układach i protokołach dodatkowych rejestrowanych w 2022r. dotyczyły wprowadzania do układu zapisów naruszających zasadę jednakowego wynagradzania za pracę i równego traktowania w zakresie przyznawania układowych składników wynagrodzenia za pracę, a także wprowadzenia regulacji układowych mniej korzystnych od dotychczasowych z mocą wsteczną w stosunku do daty rejestracji czy też wprowadzenia postanowień odsyłających w zakresie przyznawania i wysokości składników wynagradzania za pracę do jednostronnych regulacji w zarządzeniu pracodawcy.

Tabela Dane dotyczące zakładowych układów zbiorowych pracy w 2022r.

Wnioski	Ogółem	Układy zbiorowe pracy	Protokoły dodatkowe	Informacje
Wpływ	48	5	42	1
Wycofanie wniosku	1	1	0	0
Zarejestrowano lub wpisano do rejestru	47	4	42	1
Odmowy rejestracji	0	0	0	0
Układy i protokoły dodatkowe zawierające postanowienia niezgodne z	5	2	3	0

W roku 2022 roku, tak jak w latach poprzednich, strony wprowadzały w protokołach dodatkowych coroczne zmiany dotyczące wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników, wysokości podstawy obliczenia układowych składników wynagrodzenia oraz warunków premiowania. W protokołach dodatkowych podwyższono także wysokość odpisów na ZFŚS na 2022r. w stosunku do ustawowego, natomiast w jednym przypadku odnotowano w okresie sprawozdawczym zgłoszenie w protokole dodatkowym, obowiązującym od 01.01.2023r., obniżenia wysokości odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Nie zgłaszano postanowień o rezygnacji z tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co może wskazywać aktualnie na stabilność finansową podmiotów objętych regulacjami układowymi.

Oprócz działań rejestracyjnych 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 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 **38** wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało **44** osoby (w tym **9** osób śmiertelnie i **13** ciężko), w tym **4** wypadki zbiorowe, w których poszkodowanych zostało **11** osób.

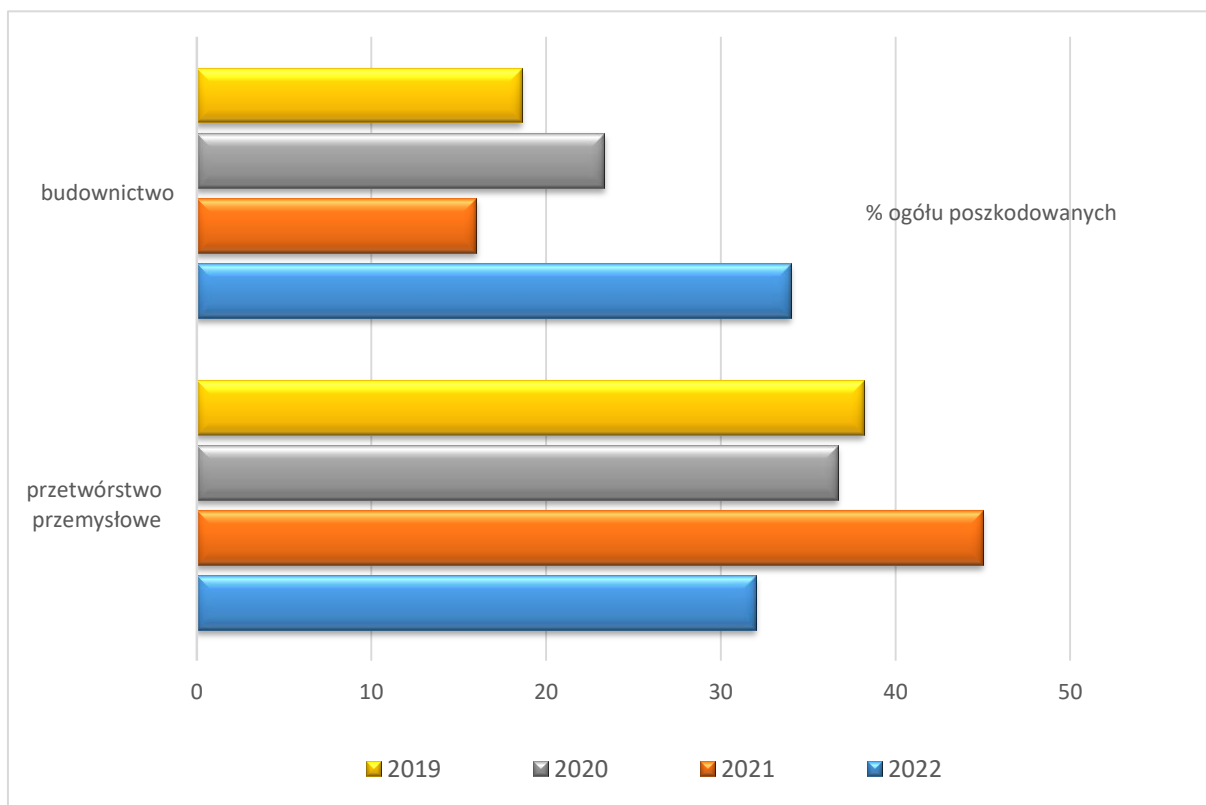
Z przedstawionej analizy wynika, że w roku 2022 w stosunku do roku 2021r. nastąpiło **zmniejszenie**:

- liczby zbadanych wypadków o 11,62%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach o 10,20%,
- liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 51,85%,
- liczby wypadków zbiorowych o 20%.

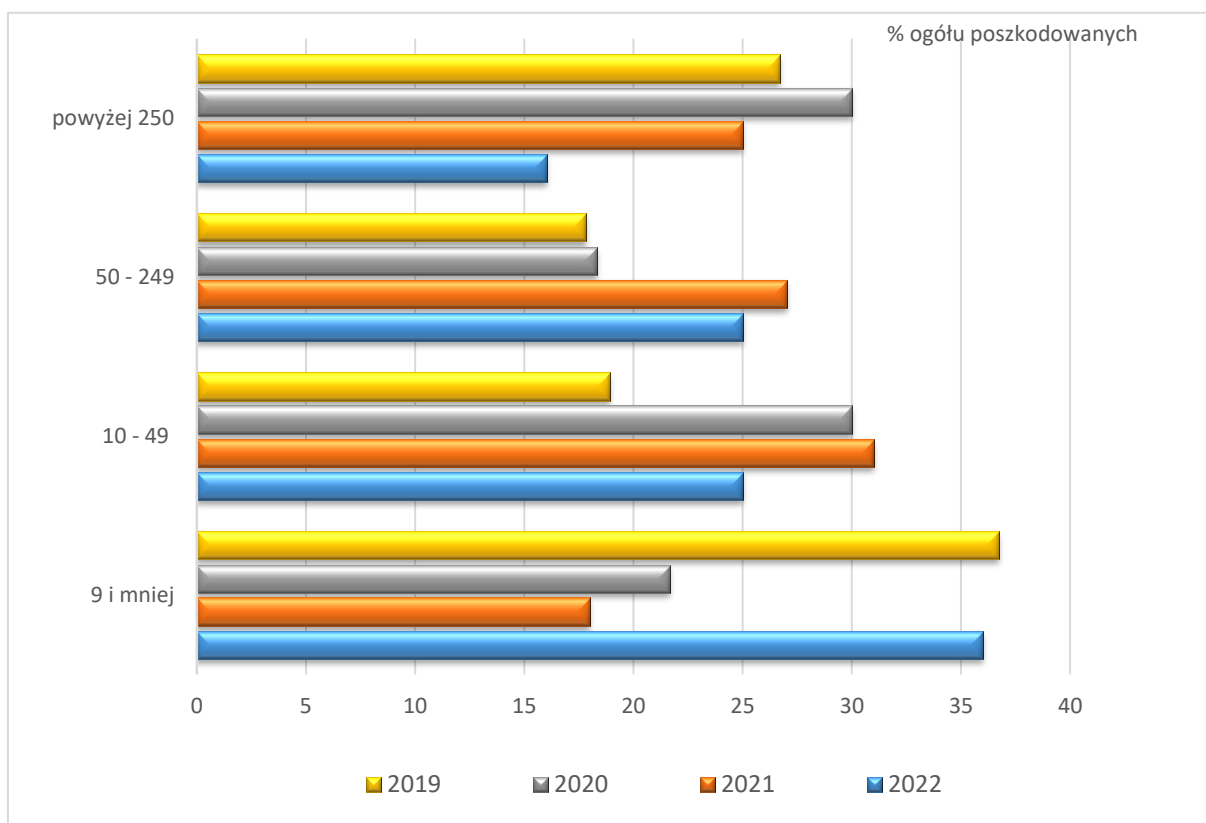
W roku 2022 nastąpiło **zwiększenie** w stosunku do roku 2021:

- liczby poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 125%.

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



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



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

- budownictwo – 15 poszkodowanych (34%), w tym: 3 osoby poniosły śmierć, a 2 osoby doznały ciężkich uszkodzeń ciała,
- przetwórstwo przemysłowe – 14 poszkodowanych (32%), gdzie 9 osób doznało ciężkich uszkodzeń ciała.

Wypadki przy pracy miały miejsce w zakładach:

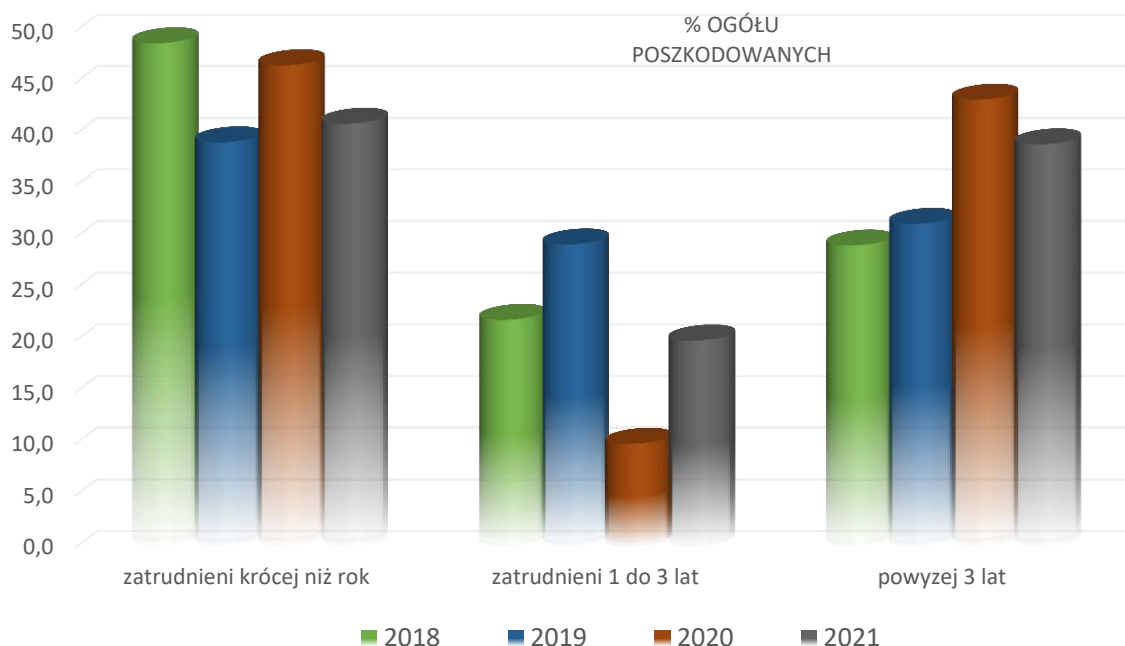
- o zatrudnieniu do 9 pracowników – 16 poszkodowanych (36%), gdzie śmierć poniosły 4 osoby, a 2 osoby doznały ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników – 11 poszkodowanych (25%), gdzie śmierć poniosły 3 osoby, a 5 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,

- o zatrudnieniu od 50 do 249 osób – 11 poszkodowanych (25%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 5 osób doznało ciężkich obrażeń ciała,
- o zatrudnieniu powyżej 250 osób – 12 poszkodowanych (16%), gdzie śmierć poniosła 1 osoba, a 1 osoba doznała ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom przy pracy ulegali pracownicy o krótkim stażu pracy w zatrudnieniu. Zatrudnieni do 1 roku stanowili największą grupę poszkodowanych (43%) oraz osoby pracujące powyżej 3 lat (41%).

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

Wykres 19. Poszkodowani w wypadkach wg stażu pracy.



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

- uszkodzenie materiału - na łączeniu, szwie - 25% poszkodowanych,
- nieskoordynowane i niewłaściwe ruchy - 16% poszkodowanych,
- utrata kontroli nad obiektem, środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym - 16% poszkodowanych,
- upadek z wysokości na niższy poziom - 9% poszkodowanych,
- inne nieokreślone wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego - 9% poszkodowanych,
- odchylenie związane z elektrycznością prowadzące do kontaktu osobistego - 7% poszkodowanych.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas:

- obsługi maszyn i innych urządzeń ruchomych - 25% poszkodowanych,

- podczas podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów - 9% poszkodowanych,
- operowania przedmiotami: rzucaniem, odrzucaniem - 9% poszkodowanych,
- w trakcie transportu ręcznego: podnoszenia, opuszczania - 9% poszkodowanych,
- poruszania się: skakania, podskakiwania - 9% poszkodowanych.

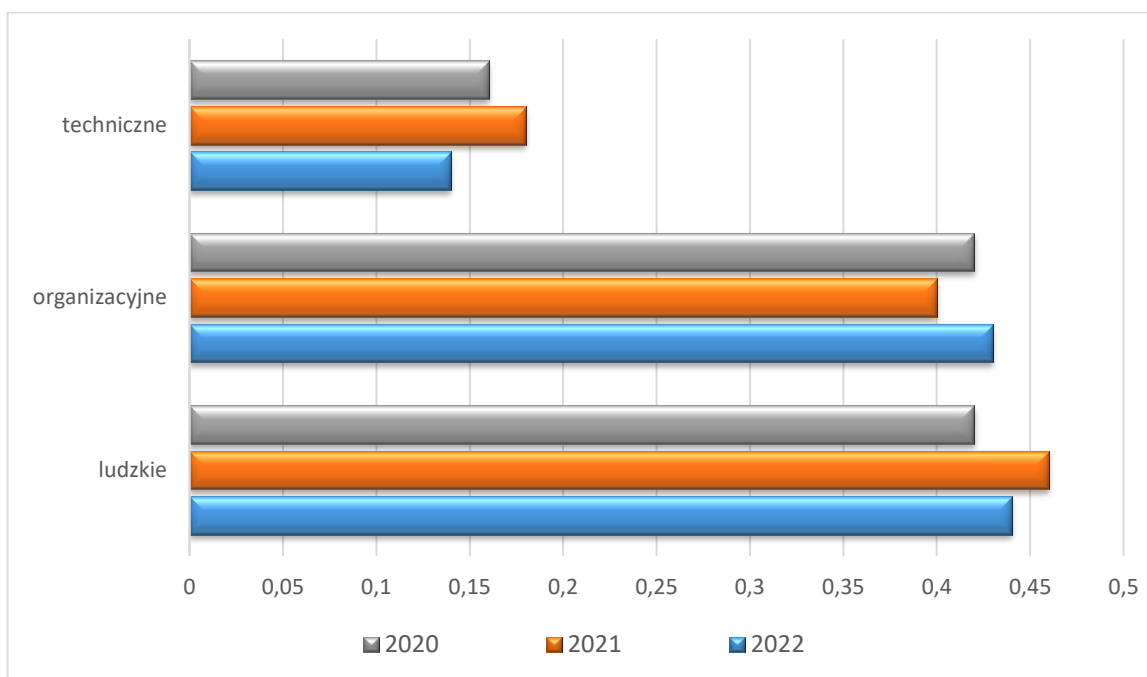
Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były:

- złamania kości - 20% poszkodowanych,
- amputacje urazowe (utrata części ciała) - 18% poszkodowanych,
- liczne urazy - 11% poszkodowanych.

Najczęstsze umiejscowienia urazów to:

- palec, palce - 16% poszkodowanych,
- głowa, czaszka, mózg, z naczyniami krwionośnymi - 14% poszkodowanych,
- liczne urazy części ciała - 9% poszkodowanych.

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



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

- czynnik ludzki – 87 przyczyn (44%), a więc: zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia), niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia, wejście lub wjechanie na obszar zagrożony bez upewnienia się czy nie ma niebezpieczeństwa, lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo), nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej, wykonywanie pracy niewchodzącej w zakres obowiązków pracownika, inne przyczyny;
- czynnik organizacyjny – 85 przyczyn (43%), a więc: brak nadzoru nad niewłaściwą ogólną organizacją pracy, tj. brakiem instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, niedostateczne przygotowanie zawodowe

- pracownika, tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, brak środków ochrony indywidualnej, dopuszczenie do pracy pracownika bez badań lekarskich, inne nieprawidłowości związane z ogólną organizacją pracy;
- przyczyny techniczne – 27 przyczyn (14%), a więc: brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej, brak lub niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających, niewłaściwa stateczność czynnika materialnego, inne nieprawidłowości związane z eksploatacją czynnika materialnego.

Po zbadaniu okoliczności i przyczyn zgłoszonych wypadków przy pracy - w celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz zapobieżenia ich wystąpieniu w przyszłej działalności zakładów - inspektorzy pracy wydali 297 decyzji.

Łącznie w wyniku analizowania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy inspektorzy wydali 14 decyzji wstrzymania prac, 29 decyzji wstrzymania eksploatacji

maszyn i 4 decyzje związane ze skierowaniem pracowników do innych prac, a także 2 decyzje zakazujące wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia.

Ponadto inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 79 wniosków pokontrolnych (wykonano 59).

Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 89 decyzji (83%).

W stosunku do 38 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika nałożono mandaty karne na łączną kwotę 58.500 zł oraz zastosowano 1 środek wychowawczy.

W 3 przypadkach pracodawcy zostali ukarani przez sąd - karą grzywny w wysokości 2.500 zł i 5.000 zł, 1 sprawa nie zakończyła się jeszcze wyrokiem. 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 na terenie województwa świętokrzyskiego były przedmiotem licznych działań prewencyjno-promocyjnych. Powyższe działania wyrażały się przede wszystkim:

- w udzieleniu 184 porad prawnych dotyczących procedur postępowania powypadkowego, kwalifikacji wypadku, udokumentowania wypadku przy pracy, zagadnień związanych z odszkodowaniami, weryfikacji oceny ryzyka zawodowego (w tym 78 porad udzielono byłym pracownikom, 37 porad udzielono pracownikom, 31 porad udzielono pracodawcom, 1 poradę udzielono służbie bhp, 1 poradę udzielono związkowi zawodowemu, 1 poradę rolnikowi indywidualnemu, 3 porady organom samorządu terytorialnego, 2 porady społecznym inspektorom pracy, 30 porad udzielono innym podmiotom),

- w skierowaniu 36 pism profilaktycznych do podmiotów branży budowlanej oraz 2 pism profilaktycznych do 16 Nadleśnictw.

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

- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny,
- brak nadzoru nad niewłaściwą ogólną organizacją pracy, tj. brakiem instrukcji obsługi maszyn i urządzeń, brak lub niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywanie czynności bez usunięcia zagrożenia (np. niewyłączenie maszyny, niewyłączenie napięcia)
- niewłaściwe operowanie kończynami w strefie zagrożenia,
- lekceważenie zagrożenia (brawura, ryzykanctwo),
- brak lub niewłaściwa konstrukcja urządzeń zabezpieczających,
- brak lub niewłaściwe środki ochrony zbiorowej.

2. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

Przeprowadzono intensywne działania kontrolne będące elementem 3-letniej strategii PIP w budownictwie, ukierunkowanej na zwiększenie skuteczności działań w sektorze budowlanym w latach 2022-2024. Branżę budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. Celem przeprowadzonych kontroli było zapobieganie oraz ograniczanie powstawania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, uzyskanie poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalenie prawidłowych sposobów realizacji prac - zgodnie z przepisami bhp - oraz zasad kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków osób pracujących i nadzorujących. Szczególną uwagę poświęcono przestrzeganiu przez

pracodawców przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. 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 VII niniejszego sprawozdania. Intensywne działania kontrolne, służące ograniczeniu i eliminowaniu zagrożeń na terenach budów prowadzono w podziale na poszczególne tematy przedstawione poniżej.

Wzmoczony nadzór na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa

Wzmocnionym nadzorem inspektorów pracy objęto 4 place budów znajdujące się na terenie województwa świętokrzyskiego na których inspektorzy 2-krotnie przeprowadzili działania kontrolne. W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 46 kontroli u 46 przedsiębiorców. W kontrolowanych zakładach przy pracach budowlanych zatrudnionych było 556 pracowników. Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowania pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowania terenu budowy; przygotowania i organizacji budowy; prowadzenia prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowania i magazynowania substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych. Do najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości przy wykonywaniu przedmiotowych robót należy zaliczyć m.in.:

- niewyposażenie pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej (wydano w sumie 38 decyzji),

- brak odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, biegów klatek schodowych, otworów w ścianach i stropach (wydano 35 decyzji),
- nieodpowiednio eksploatowane instalacje elektryczne, rozdzielnice, niezabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym przewody elektryczne, brak pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych (wydano 36 decyzji),
- nieodpowiednio eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne m.in. brak osłon, urządzeń sterujących (wydano 38 decyzji oraz 2 wnioski w wystąpieniach),
- naruszenia prawa pracy dotyczących szkoleń wstępnych z zakresu bhp (wydano 22 decyzje oraz 5 wniosków w wystąpieniach),
- brak oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych na budowach co stwierdzono (wydano 26 decyzji),
- konserwacji, niewyposażenia lub niestosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego (wydano 19 decyzji oraz 5 wniosków w wystąpieniach),
- naruszeń prawa pracy dotyczących profilaktycznych badań lekarskich pracowników (wydano 8 decyzji oraz 10 wniosków w wystąpieniach),
- przygotowania oraz prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych (wydano 15 decyzji oraz 1 wniosek w wystąpieniu),
- nieodpowiedni stanu techniczny rusztowań (wydano 12 decyzji).

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 organizacji pracy i brak nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W celu zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 306 decyzji. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 11 decyzji nakazujących wstrzymanie prac dotyczyły 34 pracowników; 13 decyzji dotyczących skierowania do innych prac, które dotyczyły 25 pracujących; 1 decyzję zakazującą wykonywania prac, która dotyczyła 1 pracującej osoby; 14 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń.

Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 241 decyzji co stanowi 78,75% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 38 wniosków w 16 wystąpieniach, dotyczących 237 pracowników zalecających usunięcie innych nieprawidłowości i dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 27 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 71% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację 38 przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 81 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 56 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 18 osób odpowiedzialnych za stwierdzone

nieprawidłowości na łączną kwotę 24100 zł. Wydano także 5 środków wychowawczych za ujawnione 14 wykroczeń.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 344 porad, w tym 187 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 123 porad prawnych i 34 porady dotyczące legalności zatrudnienia.

Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 84 kontrole na 43 terenach budów w 80 podmiotach gospodarczych.

Przedmiotem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowania pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowania terenu budowy; przygotowania i organizacji budowy; prowadzenia prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowania i magazynowania substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące:

- braku odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, biegów klatek schodowych, otworów w ścianach i stropach (wydano w sumie 227 decyzji),
- sposobu przygotowania oraz prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych (wydano 67 decyzji),
- niewyposażenia pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej (wydano 71 decyzji),

- eksploatacji oraz nieodpowiedniego stanu technicznego rusztowań (wydano 69 decyzji),
- eksploatacji instalacji elektrycznych, rozdzielnic, niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych (wydano 67 decyzji),
- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych, w tym drabin (wydano 66 decyzji),
- ukończenia przez pracodawców oraz udzielenia pracownikom szkoleń z zakresu bhp (wydano 57 decyzji),
- braku oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych (wydano 46 decyzji),
- niesporządzenia oraz niezapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego (wydano 37 decyzji),
- opracowania i zapoznania pracowników z instrukcją bezpiecznego wykonywania robót budowlanych (wydano 35 decyzji).

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: powierzaniem wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; lekceważeniem zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; nieuwzględnianiem przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; ograniczania nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkich terminów realizacji inwestycji wymaganych przez inwestorów; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka

zawodowego; braku właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców, niewłaściwej organizacji pracy i braku nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 839 decyzji nakazujących wyeliminowanie nieprawidłowości.

W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano: 59 decyzji nakazujących wstrzymanie prac, które dotyczyły 124 pracowników; 38 decyzji dotyczących skierowania do innych prac, które dotyczyły 84 pracujących; 3 decyzje zakazujące wykonywania prac, które dotyczyły 10 pracowników; 61 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń. Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 699 decyzji co stanowi 83,31% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 58 wniosków w 22 wystąpieniach, dotyczących 51 pracowników zalecających usunięcie innych nieprawidłowości i dotyczących warunków i bezpieczeństwa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy poinformowali o wykonaniu 30 wniosków z wystąpień inspektorów pracy, co stanowi 51,72% ogółu.

Realizacja wymienionych wyżej środków prawnych pozwoliła na likwidację 161 przypadków bezpośredniego zagrożenia dla życia i zdrowia dla 433 pracowników.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 257 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 53 osoby odpowiedzialne za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 67.250 zł. Wydano także 11 środków wychowawczych za ujawnione 31 wykroczeń. Inspektorzy skierowali 2 wnioski o ukaranie do sądu za stwierdzone 14 wykroczeń.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 883 porad, w tym 607 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 227 porad prawnych

oraz 49 porad dotyczących legalności zatrudnienia.

Kontrole małych placów budów

W okresie sprawozdawczym, przeprowadzono 70 kontroli, których celem było zapewnienie osobom pracującym na małych budowlach bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia tych osób. Czynności kontrolne prowadzono na 56 placach budów, na których pracę świadczyło do 20 osób w tym samym czasie. We wrześniu rekontroli poddano 2 place budowy. Łącznie skontrolowano 66 podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, gdzie pracę świadczyło łącznie 420 osób.

Spośród wszystkich kontrolowanych podmiotów 89% stanowiły zakłady pracy zatrudniające do 9 osób.

Spośród wszystkich przeprowadzonych kontroli w czerwcu i wrześniu – 90% dotyczyło inwestycji obiektów kubaturowych – budynków. Prawie 40% przeprowadzonych kontroli dotyczyło obiektów nowobudowanych, a 32% kontroli prac termomodernizacyjnych.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości na małych placach budowy jest brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami na placach budowy lub sprawowanie nadzoru przez osoby lekceważące przepisy bhp lub nieposiadające wystarczającej wiedzy z zakresu bhp, a także bagatelizowanie zagrożeń przez osoby pracujące na budowlach. W wyniku dokonanych ustaleń wydano łącznie 618 decyzji, które wpłynęły na poprawę warunków pracy 1516 pracowników i innych zatrudnionych osób oraz 22 wnioski w 7 wystąpieniach, które dotyczyły 24 pracowników i innych zatrudnionych osób. Decyzje inspektorów pracy wydane z uwagi na bezpośrednie zagrożenie zdrowia lub życia osób pracujących stanowiły blisko 89% wszystkich wydanych decyzji, wśród których należy wskazać:

- 49% decyzji wydanych z rygorem natychmiastowej wykonalności z uwagi na ochronę zdrowia lub życia osób pracujących (dotyczące m.in. przygotowania do pracy, zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych);
- 14% decyzji wstrzymujących eksploatację maszyn, głównie rusztowań, z uwagi na ich niewłaściwą eksploatację (niekompletne balustrady ochronne, niewłaściwe pomosty robocze, brak pionów komunikacyjnych);
- 13% decyzji skierowania osób pracujących do innych prac, głównie z uwagi na brak stosowania wymaganych środków ochrony indywidualnej (głowy, przed upadkiem z wysokości);
- 12% decyzji wstrzymania prac, głównie wykonywanych za pomocą rusztowań roboczych z uwagi na niekompletne balustrady ochronne, niewłaściwe pomosty robocze, brak pionów komunikacyjnych, brak dokonania odbioru technicznego.

Ponad 45% decyzji zrealizowano już podczas czynności kontrolnych. Na podstawie informacji przekazanych przez przedsiębiorców do OIP Kielce ustalono, że na 618 decyzji nakazowych zrealizowano 474, co stanowi ponad 77% wydanych decyzji. W 46 na 70 przeprowadzonych kontroli w 100% zrealizowano wydane przez inspektorów pracy decyzje.

W wyniku stwierdzenia 245 wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli 63 grzywny w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 85.400 zł. Skierowano 1 zawiadomienie do Urzędu Dozoru Technicznego informujące o wykorzystywaniu przez kontrolowanego przedsiębiorcę podestu ruchomego wiszącego bez wymaganej decyzji Urzędu Dozoru Technicznego. Wskutek stwierdzenia rażących naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w wyniku dwukrotnej kontroli tego samego podmiotu prowadzonej we wrześniu na 2 różnych placach budowy, skierowano 1 wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o podwyższenie o 100% składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Kontrole przedsiębiorców w zakresie prawnej ochrony pracy i/lub legalności zatrudnienia

W okresie sprawozdawczym inspektorzy przeprowadzili 67 kontroli w 60 podmiotach gospodarczych.

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia. Podczas kontroli firm prowadzących działalność budowlaną inspektorzy zwracali uwagę na problemy związane z przestrzeganiem prawa pracy dotyczące: zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia Polaków i obcokrajowców. Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące:

- nieodpowiedniego prowadzenia akt osobowych pracowników, w tym nieumieszczania i nieprzechowywania w nich dokumentów (wydano 66 wniosków w wystąpieniach, 3 polecenia),
- sposobu udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, w tym zapewnienia aby jedna część urlopu trwała nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych (wydano 46 wniosków w wystąpieniach),
- szkoleń w zakresie bhp, w tym odpowiedniego czasu trwania szkoleń, udzielania ich przez odpowiednie osoby, sposobu dokumentowania ukończenia szkoleń (wydano łącznie 36 wniosków w wystąpieniach, 1 polecenie, 5 decyzji),
- braku obwieszczenia o systemach, rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy (wydano 33 wnioski w wystąpieniach, 3 polecenia),
- niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego (wydano 30 wniosków w wystąpieniach, 4 polecenia),

- braku udzielenia pracownikowi informacji o niektórych warunkach zatrudnienia wymaganych art. 29§3 kodeksu pracy (wydano 30 wniosków w wystąpieniach, 3 polecenia),
- braku lub nierzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy (wydano 32 wnioski w wystąpieniach),
- braku kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej (wydano 18 wniosków w wystąpieniach, 1 polecenie, 9 decyzji),
- zawierania umów o pracę, w tym informacji umieszczanych na druku umowy, potwierdzania umowy na piśmie (wydano 24 wnioski w wystąpieniach, 2 polecenia),
- nie udostępnienia pracownikom tekstu o równym traktowaniu w zatrudnieniu (wydano 23 wnioski w wystąpieniach).

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: chęcią dokonania przez przedsiębiorców oszczędności poprzez nielegalne zatrudnianie osób bez zgłoszenia ich do ubezpieczenia społecznego i bez opłacania za nich składek na ubezpieczenie społeczne; ograniczania kosztów prowadzenia działalności poprzez niekierowanie pracowników na profilaktyczne badania lekarskie oraz szkolenia w dziedzinie bhp, nie ustalenie ekwiwalentu za pranie i konserwację odzieży roboczej; lekceważenia przepisów prawa pracy, np.: nieprawidłowo sporządzonych druków umów o pracę, w których nie zawierano wszystkich wymaganych zapisów, braku lub nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów prawa pracy, np.: dotyczącego obowiązku ewidencjonowania godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy przez pracowników; nieustalenia w obwieszczeniu informacji o systemach i rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy; niewłaściwej organizacji pracy w przedsiębiorstwie poprzez nieudzielanie urlopów wypoczynkowych do końca roku kalendarzowego oraz niezapewnienia, aby przynajmniej jedna część

trwała nieprzerwanie co najmniej kolejnych 14 dni.

W wyniku dokonanych ustaleń inspektorzy pracy wydali łącznie 416 wniosków w wystąpieniach, które dotyczyły 1624 pracowników, 23 polecenia, które dotyczyły 80 pracowników, wydali 20 decyzji, które dotyczyły 75 pracowników oraz 1 decyzję płacową dotyczącą 1 pracownika.

Uzyskano od pracodawców informacje o przyjęciu do realizacji 286 z wydanych wniosków w wystąpieniach co stanowi 68,75% ogółu wydanych wniosków oraz o wykonaniu 15 decyzji co stanowi 71,42% wydanych decyzji.

Spośród ujawnionych nieprawidłowości 30 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 13 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 18.100 zł. Wydano także 4 środki wychowawcze za ujawnione 7 wykroczeń.

Inspektorzy pracy udzielili pracodawcom i osobom kierującym pracownikami łącznie 514 porad, w tym 286 z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy, 181 porad prawnych i 47 dotyczących legalności zatrudnienia.

Ocena przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp podczas prac wykonywanych żurawiami wieżowymi i szybkomontującymi

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 6 kontroli, których przedmiotem było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontujących.

Kontroli poddano 4 żurawie wieżowe na łącznie 3 placach budów. Czynności kontrolne dotyczyły 4 operatorów żurawi.

W wyniku dokonanych ustaleń wydano łącznie 31 decyzji oraz 13 wniosków w 4 wystąpieniach. Spośród 31 decyzji, 26 decyzji wydano na piśmie, a 5 decyzji ustnych zostało zrealizowanych już podczas czynności kontrolnych.

Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak wiedzy o nowelizacji przepisów regulujących kwestie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących, co przekłada się na brak świadomości o wymaganiach i obowiązkach, jakie należy spełnić dopuszczając do pracy operatora żurawia lub powierzając wykonywanie zadań hakowemu lub sygnaliście. Kolejną istotną przyczyną nieprawidłowości jest traktowanie obowiązków formalnych przez pracodawców w sposób marginalny tj. brak opracowania Instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, czy też brak uwzględniania w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z pracy z wykorzystaniem żurawia wieżowego.

Wydane decyzje, zrealizowane w trakcie czynności kontrolnych, spowodowały:

- usunięcie bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia osób pracujących na placu budowy w wyniku wydania przez inspektora pracy decyzji wstrzymującej prace transportowe prowadzone z wykorzystaniem haka zamocowanego na żurawiu wieżowym z niesprawnym urządzeniem zamykającym gardziel haka;
- usunięcie bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia osób pracujących na placu budowy w wyniku wydania przez inspektora pracy decyzji wstrzymującej prace transportowe przez żuraw wieżowy z niesprawnym urządzeniem umożliwiającym odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika;
- opracowanie Instrukcji Bezpieczeństwa Prac Transportowych na placu budowy i zapoznanie z nią 2 operatorów żurawi;
- zapoznanie 2 hakowych i 1 sygnalisty z Instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych na 2 placach budowy.

W wyniku stwierdzenia 9 wykroczeń inspektorzy pracy nałożyli 4 grzywny w drodze mandatu karnego na łączną kwotę 5.500 zł.

Rekontrole placów budów

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono łącznie 18 rekontroli u tych samych 17 pracodawców, na 13 terenach budów.

Celem kontroli było ponowne sprawdzenie przestrzegania przepisów bhp przez pracodawców na tym samym placu budowy oraz sprawdzenie realizacji środków prawnych wydanych w wyniku poprzedniej kontroli.

W czasie kontroli inspektorzy sprawdzali przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac budowlanych, a w tym m.in.: przygotowanie pracujących do pracy (uprawnienia kwalifikacyjne, badania lekarskie, szkolenia w zakresie bhp, wyposażenie w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej); zagospodarowanie terenu budowy; przygotowanie i organizacja budowy; prowadzenie prac ziemnych oraz prac w wykopach; prowadzenie prac na wysokości; stanu technicznego maszyn i urządzeń budowlanych; stosowanie i magazynowanie substancji i mieszanin chemicznych; eksploatacji urządzeń i instalacji energetycznych.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości należy wskazać zagadnienia dotyczące:

- braku odpowiedniego zabezpieczenia przed upadkiem z wysokości stanowisk pracy, biegów klatek schodowych, otworów w ścianach i stropach (wydano 16 decyzji),
- nieodpowiedniego stanu technicznego rusztowań (wydano 9 decyzji),
- nieodpowiednio eksploatowanych instalacji elektrycznych, rozdzielnic, niezabezpieczenia przed uszkodzeniem mechanicznym przewodów elektrycznych, braku pomiarów skuteczności działania ochrony przeciwporażeniowej instalacji elektrycznej na budowie, pracy w pobliżu czynnych napowietrznych linii energetycznych (wydano 9 decyzji),
- braku oznakowania i zabezpieczenia stref i miejsc niebezpiecznych co stwierdzono (wydano 8 decyzji),

- zapewnienia odpowiednich dojazdów do stanowisk pracy (wydano 6 decyzji),
- niewyposażenie pracowników lub niestosowania przez nich środków ochrony indywidualnej (wydano 4 decyzje),
- ukończenia przez pracodawców oraz udzielenia pracownikom szkoleń z zakresu bhp (wydano 4 decyzje oraz 1 wniosek w wystąpieniu),
- konserwacji, niewyposażenia lub niestosowania przez pracowników odzieży i obuwia roboczego (wydano 5 decyzji),
- nieodpowiednio eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych m.in. brak osłon, urządzeń sterujących (wydano 3 decyzje).

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były spowodowane głównie: powierzaniem wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia z powodu niestabilnego rynku pracy i braku możliwości zatrudnienia osób o odpowiednich kwalifikacjach; lekceważeniem zagrożeń przez osoby zatrudnione na budowach; nieuwzględnianiem przez inwestorów nakładów związanych z zapewnieniem bezpiecznych warunków pracy podczas realizacji inwestycji i wyboru wykonawców oferujących najniższe koszty i dotrzymanie terminów; ograniczania nakładów na bezpieczeństwo pracy wynikające z braku środków finansowych; krótkich terminów realizacji inwestycji wymaganych przez inwestorów; niskiego poziomu wiedzy pracodawców w zakresie przepisów bhp, w szczególności dotyczących prowadzenia prac niebezpiecznych i oceny ryzyka zawodowego; braku właściwej koordynacji prac wykonywanych jednocześnie przez większą liczbę podwykonawców, niewłaściwej organizacji pracy i braku nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami.

W celu zlikwidowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 77 decyzji. W tej liczbie wydanych decyzji - z uwagi na bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników - wydano:

2 decyzje nakazujące wstrzymanie prac, które dotyczyły 4 pracowników; 2 decyzje dotyczące skierowania do innych prac, które dotyczyły 4 pracujących; 11 decyzji nakazujących wstrzymanie eksploatacji maszyn i urządzeń.

Uzyskano od pracodawców informacje o wykonaniu 65 decyzji co stanowi 84,42% ogółu wydanych decyzji.

Do pracodawców skierowano 3 wnioski w 2 wystąpieniach (dotyczących 174 pracowników) zalecających usunięcie nieprawidłowości i dotyczących przepisów prawa pracy. Do końca okresu sprawozdawczego pracodawcy nie poinformowali o wykonaniu ww. wniosków. Spośród ujawnionych nieprawidłowości, 28 zostało zakwalifikowanych jako wykroczenia przeciwko prawom pracownika, za które inspektorzy pracy ukarali mandatem 6 osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości na łączną kwotę 9900 zł. Wydano także 1 środek wychowawczy za ujawnione 2 wykroczenia.

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

Przestrzeganie przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów przemysłowych, mieszkalnych, budowlanych czy też tymczasowych obiektów budowlanych, wpisuje się w coroczny zakres działania PIP m.in. ze względu na fakt przyjęcia przez Radę Ministrów krajowego „Programu usuwania azbestu i wyrobów zawierających azbest stosowanych na terytorium Polski”. Jego realizacja zaplanowana została na lata 2003–2032. W 2008r. Rada Ministrów przyjęła „Raport z realizacji w latach 2003–2007 Programu z 2002 roku”, a wnioski zawarte w tym dokumencie stanowiły wytyczne do opracowania „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009–2032”, który jest kontynuacją i aktualizacją Programu z 2002 roku. Program zakłada usunięcie i unieszkodliwienie wyrobów zawierających

azbest do końca 2032r. Jednocześnie Program ma na celu minimalizowanie negatywnych skutków zdrowotnych powodowanych kontaktem z włóknami azbestowymi oraz zlikwidowanie szkodliwego oddziaływania na środowisko wyrobów zawierających azbest.

W 2022r. inspektorzy pracy OIP Kielce nie przeprowadzili kontroli dotyczących przestrzegania przepisów bhp podczas usuwania wyrobów zawierających azbest z obiektów przemysłowych, mieszkalnych, budowlanych czy też tymczasowych obiektów budowlanych. Do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynęło 198 różnych zgłoszeń o zamiarze przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest. Wskazano w nich łącznie 4724 miejsca prowadzenia prac. Inspektorzy podjęli działania zmierzające do przeprowadzenia kontroli i udali się w wybrane miejsca wskazane w przedmiotowych zgłoszeniach. Przedsiębiorcy pomimo informacji podanych w drukach zgłoszenia wykonywania prac, nie prowadzili ich w terminie wskazanym w dokumencie, w związku czym w wyniku przeprowadzonych licznych czynności w terenie, inspektorzy pracy stwierdzili brak prowadzenia prac przy usuwaniu materiałów zawierających azbest. Ponadto, cyklicznie podejmowano czynności rozpoznawcze miejsc, w których zgodnie ze zgłoszeniem miały być prowadzone prace związane z usuwaniem azbestu. Podczas dokonanych 10 przedmiotowych rozpoznań inspektorzy pracy nie stwierdzili, by pod wskazanymi adresami prowadzono jakiegokolwiek prace.

Uwzględniając krótkotrwały charakter prowadzenia prac przy usuwaniu azbestu, utrudnione jest przeprowadzenie czynności kontrolnych przez inspektorów pracy podczas fizycznie prowadzonych prac w tym zakresie. Dlatego też OIP w Kielcach zgłosił potrzebę zmian legislacyjnych w zakresie § 6 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 kwietnia 2004 roku w sprawie sposobów i warunków

bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest, w zakresie zawężenia do 1 miesiąca terminu rozpoczęcia i zakończenia prowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest.

Z roku na rok wzrasta liczba zgłoszeń wskazujących miejsca prowadzenia prac związanych z usuwaniem azbestu. Tendencja ta bezsprzecznie związana jest ze zbliżającym się końcem okresu dofinansowania do prac związanych z usuwaniem azbestu.

W latach 2019-2021 nie stwierdzono przypadków chorób zawodowych.

W 2021r. również nie przeprowadzono żadnej kontroli w przedmiotowym temacie, stąd też brak danych porównawczych rok do roku oraz możliwości sprawdzenia czy też omówienia realizacji środków prawnych wynikających z kontroli przeprowadzonych w roku 2021.

W 2022r. do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach wpłynął 1 wniosek o kontrolę (w formie e-mail), dotyczący naruszeń przepisów bhp przy pracach prowadzonych na dachu w związku z usuwaniu materiałów zawierających azbest. Inspektorzy pracy udali się w miejsce, w którym wg wniosku miały być prowadzone ww. prace. Nie stwierdzono jednak wykonywania żadnych prac zarówno o charakterze budowlanym, jak i w związku z usuwaniem materiałów zawierających azbest. Przed obiektem nie składowano materiałów budowlanych, maszyn, narzędzi budowlanych lub zdemontowanych, falistych płyt azbestowych zwanych „eternitem”, o których wspominał wnioskujący o kontrolę.

Poza ww. zgłoszeniem nie składano skarg oraz nie odnotowano zgłoszeń o podjęcie interwencji w sprawie prowadzonych prac z naruszeniem przepisów przy usuwaniu materiałów zawierających azbest.

W roku 2022 wprowadzono nowy program „AzbestBaz”, w celu usprawnienia prac ewidencyjnych zgłoszeń o zamiarze przeprowadzenia prac polegających na zabezpieczeniu lub usunięciu wyrobów zawierających azbest. Wszystkie zgłoszenia

zostały zaewidencjonowane w przedmiotowej bazie.

W okresie sprawozdawczym nie prowadzono działań prewencyjnych ukierunkowanych wyłącznie na przestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy podczas prac związanych z usuwaniem wyrobów zawierających azbest. Nie podejmowano również współpracy z Instytutem Medycyny Pracy, Państwową Inspekcją Sanitarną, Inspekcją Ochrony Środowiska czy też innymi instytucjami w zakresie współpracy przy koordynacji i nadzorze nad prowadzonymi pracami związanymi z usuwaniem wyrobów zawierających azbest.

4. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego, a w konsekwencji liczby wypadków przy pracy w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych

Do wzmożonego nadzoru w ramach 3-letniego programu realizowanego w okresie 2022-2024 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 2022r inspektorzy OIP w Kielcach przeprowadzili łącznie 6 kontroli w 3 wytypowanych podmiotach, w których łącznie zatrudnionych było 3286 pracowników (stan na listopad 2022r.). Działania kontrolne wsparto oddziaływaniem prewencyjnym - w ramach realizacji zadania w 2 zakładach przeprowadzono szkolenia - spotkania z osobami zaangażowanymi w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy, w czasie których informowano o konieczności bezpośredniego zaangażowania się w sprawy zarządzania bhp oraz udziału pracowników w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

W skontrolowanych podmiotach w 2022r. zarejestrowano łącznie 21 wypadków przy

pracy oraz stwierdzono 1 przypadek wystąpienia choroby zawodowej. Liczba osób zatrudnionych w tych podmiotach w warunkach zagrożenia wyniosła 586 osób.

Dane te wskazują na spadek wskaźników dotyczących ilości i rodzaju wypadków przy pracy i zatrudnienia w warunkach szkodliwych w stosunku do roku poprzedniego.

Przeprowadzone w 2022r. czynności kontrolne w wytypowanych zakładach wykazały zasadniczo realizację obowiązków w zakresie przygotowania pracowników do wykonywania pracy, prowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych, prowadzenia postępowań powypadkowych oraz oceny ryzyka zawodowego. Istotne uchybienia ujawniono natomiast w kwestiach dotyczących stanu maszyn i urządzeń technicznych.

W 2 zakładach stwierdzono liczne nieprawidłowości dotyczące zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, tj. elementów mających bezpośredni wpływ na możliwość zaistnienia wypadków przy pracy. Kontrolujący ustalając przyczyny niezgodności wskazywali brak należytego nadzoru przez kierownictwo zakładu, służby utrzymania ruchu jak również nie dopełnianie wymagań procedur i instrukcji przez pracowników obsługi.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali łącznie 51 decyzji które w całości wykonano. Wiązało się to z działaniami zakładów pracy poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i remontów, w tym dla zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, elementów sterowania, oznaczeń maszyn.

W czasie kontroli oceniano również działania prewencyjne realizowane w ramach działań dobrowolnych zakładów, między innymi w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, przekazywania do eksploatacji nowych urządzeń, modernizacji obiektów i instalacji. W czasie trwania programu przekazano informacje o jego realizacji do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano wydawnictwa PIP dotyczące zagadnień bhp i prawnej ochrony

pracy. Prowadzono także poradnictwo prawne i techniczne. Działania kontrolne i prewencyjne w zakładach objętych wzmożonym nadzorem doprowadziły do poprawy bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

W zakładach uzyskano znaczącą poprawę warunków pracy w stosunku okresu poprzedzającego.

5. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach o potencjalnie wysokim ryzyku poważnej awarii przemysłowej

Kontrole przeprowadzono w zakresie przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprowadzaniu gazów płynnych propanbutan oraz stosowaniu ciekłego amoniaku w instalacji chłodniczej jako czynnika żiębniczego (o symbolu R717). Wybór tych czynników chemicznych związany był z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej oraz szkodliwości dla zdrowia osób prowadzących procesy technologiczne. Rozpoznanie bezpieczeństwa chemicznego przeprowadzone zostało w zakładach, w których niebezpieczne substancje występują w ilościach decydujących o zaliczeniu do grupy zakładów o dużym, zwiększonym lub podprogowym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej wg rozporządzenia MR z 02.02.2016r. wdrażającego dyrektywę SEVESO III (Dz.U. z 2016 poz. 138).

W sumie 6 skontrolowanych zakładów mogło dysponować zmagazynowaną maksymalnie ilością ok. 9.000 ton gazów propanbutan, a 1 podmiot posiadał ponad 23 tony ciekłego amoniaku.

W 6 firmach dysponujących gazami propanbutan stwierdzono nieprawidłowości związane z eksploatacją urządzeń i instalacji technologicznych, m.in. takie jak: brak opisu armatury i przycisków sterujących pracą nalewarek gazu zgodnie ze schematem technologicznym z możliwością łatwej ich

identyfikacji (2 zakłady), użytkowanie urządzeń elektrycznych i narzędzi niedostosowanych do pracy w strefach zagrożenia wybuchem w bezpośrednim sąsiedztwie miejsc napełniania butli gazami (2 firmy), brak w 2 rozlewniach gazu wentylacji mechanicznej 4-krotnie wymieniającej powietrze w ciągu godziny zablokowanej z urządzeniami rozlewczyimi oraz awaryjnej wentylacji mechanicznej o co najmniej 10-krotnej takiej wymianie, w 2 przypadkach brak zabezpieczenia odcinków technologicznego rurociągu gazów przed gromadzeniem się ładunków i wyładowaniami elektryczności statycznej, brak pomiaru w powietrzu środowiska pracy stężeń propanu i butanu we wszystkich rozlewniach, w 3 zakładach brak kontroli działania systemu detekcji gazu w pomieszczeniach rozlewni.

W 2 zakładach brakowało zabezpieczenia przed użyciem czy wprowadzeniem do obrotu 10 sztuk butli 11-kilogramowych na gaz płynny bez ważnych badań okresowych UDT z nieczytelnym w części oznakowaniem. Nie zapewniono ochrony odgromowej magazynów butli z gazem płynnym także w 2 firmach. Uchybienia te zostały usunięte za wyjątkiem przeprowadzenia w 3 zakładach badania stężeń propanu i butanu w powietrzu środowiska pracy (realizacja będzie miała miejsce w 2023r.).

W skontrolowanych zakładach uzyskano efekt poprawy warunków bezpieczeństwa pracy w związku z eliminacją nieprawidłowości, takich jak weryfikacja lub opracowanie: ocen ryzyka zawodowego ujmującego ochronę przed zagrożeniem atmosferą wybuchową, instrukcji technologicznych, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz bhp przy ręcznym i zmechanizowanym transporcie wewnętrznym – w 5 firmach. W 2 zakładach ustalono wykaz prac szczególnie niebezpiecznych z ujęciem szczegółowych wymagań bhp przy ich wykonywaniu. Przeprowadzono odpowiednie szkolenia bhp oraz wyposażono pracowników w ochronne środki antyelektrostatyczne w 3 firmach. W pojedynczych przypadkach odnotowano

wykonanie: pomiaru ochrony od porażeń prądem elektrycznym, zabezpieczenia przed rozszczelnieniem króćca na zbiorniku magazynowym gazu, wyposażenia miejsca rozlewu gazu w podręczny sprzęt gaśniczy, wycofania z wyposażenia pracowników środków ochrony osobistej z uwagi na utratę przez nie cech ochronnych oraz eliminację sortów odzieżowych w związku z utratą cech użytkowych.

W 4 zakładach nie były wykonywane zadania służby bhp, a w jednym pracodawca nie przechodził szkolenia okresowego z dziedziny. W tych przypadkach nie była sporządzana okresowa analiza stanu bhp zawierająca określone wnioski i propozycje przedsięwzięć organizacyjno-technicznych zapobiegających zagrożeniom życia i zdrowia pracowników - w czym należałoby upatrywać podstawowych przyczyn powstałych nieprawidłowości.

W sumie w ramach ww. kontroli inspektorzy pracy wydali 119 decyzji, z których 118 wykonano oraz 34 wnioski w wystąpieniach, z których 31 zostało zrealizowanych (bądź przyjętych do realizacji w przypadku ich prewencyjnego charakteru). 3 osoby ukarano grzywnami w związku z popełnionymi wykroczeniami mandatami w łącznej kwocie 3600zł.

Jako przykład dobrych praktyk w jednym z tych zakładów należy wskazać działania związane z ergonomią pracy w zakresie ograniczenia dynamicznych i statycznych obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego. Ręczne prace transportowe omawiane były w trakcie szkoleń bhp. We wrześniu 2022r. były m.in. tematem tygodnia bezpieczeństwa w tej firmie.

W firmie stosującej amoniak w instalacji chłodniczej (zaliczanej przez GIOŚ do potencjalnych sprawców poważnych awarii przemysłowych) stwierdzono nieprawidłowości związane z brakami w dokumentacji z oceny ryzyka zawodowego:

- ❖ dla stanowiska maszynisty chłodniczego – nie ujęto opisu jego stanowiska, w tym bezpiecznych urządzeń, wykonywanych zadań, szkodliwych i uciążliwych czynników

środowiska pracy, możliwych zdarzeń potencjalnie wypadkowych (jak wyciek amoniaku) czy niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko,

- ❖ dla przypadku ewentualnego wystąpienia atmosfery wybuchowej – brakowało informacji określających możliwe miejsca wystąpienia takiej atmosfery, instalacji i procesów z wzajemnym oddziaływaniem, możliwości uaktywnienia się źródeł zapłonu, w tym wyładowań elektrostatycznych.

Instrukcje dotyczące postępowania w sytuacjach awaryjnych nie były aktualizowane i nie ujmowały kwestii: ratownictwa chemicznego przy niekontrolowanym wycieku amoniaku, zmian organizacyjnych w zakładzie (w tym wykazu osób odpowiedzialnych za kierowanie akcją ratowniczą), obsady drużyny ratowniczej oraz zakresu wyposażenia w sprzęt i środki ochronne do prowadzenia akcji w razie awarii instalacji z niezbędnymi środkami łączności. Stan techniczny urządzeń wiązał się m.in. z uchybieniami takimi, jak: brak przeglądów działania systemu monitorowania stężeń amoniaku w powietrzu z sygnalizacją przekroczeń dopuszczalnych wartości normatywów higienicznych, brak wyposażenia w hydranty pożarowe z wodnymi prądownicami mgłowymi miejsca przetaczania amoniaku z cystern do instalacji chłodniczej, widoczne ogniska korozji zbiorników i rurociągów wymagające przeglądu technicznego i przeprowadzenia remontu/konserwacji.

W wyniku czynności kontrolnych wykonano m.in.: przegląd i kalibrację detektorów central alarmowych (z usunięciem blokady kasowania pamięci stanów alarmowych i opisaniem pól z wejściami detekcyjnymi oraz wyjściami przekąźnikowymi), uruchamianie awaryjnej wentylacji mechanicznej spoza maszynowni chłodniczej, uszczelnienie instalacji chłodniczej w pomieszczeniu tankowni, oznakowanie przestrzeni i stref z możliwą atmosferą wybuchową oraz zaworów i dopuszczalnego ciśnienia roboczego na manometrach amoniakalnej instalacji chłodniczej, osłonięcie ruchomych elementów przeniesienia napędu

przy 2 sprężarkach, wycofanie z eksploatacji przeterminowanych/zniszczonych masek przeciwgazowych, pochłaniaczy, fartuchów chroniących przed stężonymi kwasami, hełmów ochronnych oraz ocenę skuteczności ochrony przed nadmiernym hałasem 18 ochronników słuchu.

W sumie na wydanych 66 decyzji wykonano 34 zarządzenia – pozostałe mają być wykonane w I kwartale 2023r. Wnioski zawarte w wystąpieniu zostały przyjęte do wdrożenia. Osoba odpowiedzialna za wykroczenia związane z bhp została ukarana mandatem w wysokości 2000zł.

W trakcie tej kontroli inspektor pracy spotkał się z dowódcą Jednostki Ratowniczo - Gaśniczej KP PSP w związku z wcześniejszym rozszczelnieniem rurociągu technologicznego z amoniakiem na skutek korozji części instalacji. Potwierdzone zostało badanie kamerą termowizyjną instalacji zlecone przez zakład innej firmie i wymianę fragmentu rurociągu na długości około 5÷7m. Obecna wówczas na miejscu prac JRG Straży Pożarnej ustawiła dodatkową kurtynę wodną zasilaną z własnych pojazdów ratowniczych. W wyniku takiej współpracy ze Strażą Pożarną zakład wyznaczył na 05.03.2023r. przeprowadzenie ćwiczeń ratowniczych i przyjął ich 2-letnią powtarzalność.

W 4 zakładach na 7 w sumie skontrolowanych uzupełnione zostały informacje w zakresie bhp przekazane przez pracodawców pracownikom prowadzącym procesy technologiczne w formie odpowiednich instruktaży. Natomiast w 3 zakładach stwierdzono, że eksploatacja instalacji technologicznej była prowadzona przez osoby bez stosownych uprawnień kwalifikacyjnych. Przy ocenie i regulacji tego uchybienia inspektorzy pracy napotkali na rozbieżności interpretacyjne przepisów prawnych. W tych przypadkach miały zastosowanie dwa różne rozporządzenia ustalające dla takich samych stanowisk pracy różne komisje egzaminacyjne i inne dokumenty potwierdzające dodatkowe uprawnienia zawodowe. Rozbieżności te

wynikają z przepisów prawa energetycznego oraz z przepisów dotyczących eksploatacji urządzeń poddozorowych (UDT).

W rozporządzeniu z 12.05.2003r. dotyczącym obsługi amoniakalnych instalacji chłodniczych ogólnie zostały uregulowane zasady bhp zawarte w normach europejskich PN-EN 378 dotyczących instalacji chłodniczych. Brak zagadnień związanych z użytkowaniem komór chłodniczych o kontrolowanej atmosferze (o różnym stężeniu tlenu, dwutlenku węgla i azotu w stosunku do stężeń w normalnym powietrzu atmosferycznym), zamontowania awaryjnego natrysku ciała i natrysku do oczu przy instalacji żiębniczej o napełnieniu amoniakiem powyżej 50kg czy też brak wymagań dotyczących wykrywaczy amoniaku, które powinny zadziałać przy stężeniu nie przekraczającym 380mg/m³ (500 ppm) dolnego poziomu alarmowego wraz z uruchomieniem urządzeń alarmowych i wentylacji mechanicznej. Ewentualne zmiany w tym rozporządzeniu przekazano do dalszej analizy treści tego aktu normatywnego i stosownych w tym zakresie decyzji.

6. Górnictwo: przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bhp - kopalnie odkrywkowe

W 2022r. przeprowadzono 5 kontroli u 5 pracodawców. Pracodawcy zatrudniali łącznie 1130 pracowników w chwili kontroli. Największy odsetek stanowiły zakłady małe zatrudniające do 49 osób (60%), ponadto skontrolowano 1 zakład średni o zatrudnieniu 50-249 osób (20%) i 1 zakład duży o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób (20%). Kontrolami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy objęto zagadnienia dotyczące przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, nadzoru nad warunkami pracy, środków ochrony indywidualnej i odzieży roboczej, wypadków przy pracy oraz przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. Przedmiotem kontroli było także sprawdzenie stanu przestrzegania przepisów prawa pracy,

dotyczących czasu pracy w zakładach górniczych oraz w firmach świadczących usługi dla górnictwa.

We wszystkich kontrolowanych podmiotach inspektor pracy stwierdził nieprawidłowości z zakresu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp. Inspektor przeprowadzał czynności kontrolne w trzech kopalniach odkrywkowych surowców mineralnych i w jednej kopalni piasku. Inspektor pracy podjął czynności kontrolne na jednej ze świętokrzyskich kopalni odkrywkowych gdzie praca była świadczona przez dwa podmioty, które świadczyły pracę dla tego samego pracodawcy. Inspektor pracy stwierdzał w czasie czynności kontrolnych między innymi brak zapoznania pracowników z oceną ryzyka zawodowego, a także nieujęcie w ocenie wszystkich występujących zagrożeń. Inspektor pracy napotkał uchybienia związane ze szkoleniami w dziedzinie bhp (m.in. nieprzeprowadzanie instruktażu stanowiskowego, przeprowadzanie szkoleń okresowych po wymaganym terminie) pracowników. Inspektor pracy stwierdził również fakt dopuszczania do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego, ale uchybienie to było usunięte na długi okres przed rozpoczęciem czynności kontrolnych lub dotyczyło pracownika, który przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim i w związku z tym faktem nie jest on formalnie dopuszczany do pracy bez tego orzeczenia. W jednym przypadku zaniedbywano regularne okresowe przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy, dla których określono najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia w środowisku pracy. Wynikało to najczęściej z braku rzetelnej oceny warunków środowiska pracy. Kolejnym problemem, stwierdzonym w jednym z zakładów, były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. Często brakowało ciągłości w prowadzeniu rejestru

albo po każdym pomiarach zakładano nowy dokument. Brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak ciągłości zapisów wprowadza chaos i utrudnia określenie warunków pracy pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, a w przyszłości może uniemożliwić potwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy zdiagnozowanym u pracownika lub byłego pracownika chorobą zawodową, a warunkami pracy. Inspektor pracy kontrolował również zagadnienia związane z prawem pracy, a w szczególności z tematyką z zakresu wynagrodzeń i czasu pracy. W jednym z kontrolowanych podmiotów inspektor pracy zweryfikował poprawność naliczeń dokonywanych na liście płac. Jak okazało się w trakcie kontroli przedsiębiorstwo korzystało z programu do naliczeń wynagrodzeń dostarczanego przez firmę zewnętrzną, który posiadał błąd polegający na nieprawidłowym zaokrągleniu wynagrodzenia w przypadku drugiego miejsca po przecinku. W tej samej firmie stwierdzono nieprawidłowości z zakresu prowadzenia akt osobowych oraz nieprzestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym czasu pracy. W jednej z firm inspektor pracy stwierdził niezapewnianie pracownikom w każdej dobie co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Jedna z firm, która nie posiadała wyspecjalizowanej komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za kwestię prowadzenie dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników miała liczne braki w dokumentacji pracowniczej.

W trakcie 5 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy realizujący temat wydali: 5 decyzji ustnych, 6 decyzji nakazowych wydanych na piśmie, 29 wystąpień oraz 1 polecenie.

Analizując przeprowadzone kontrole i zakres problemów ujawnionych przez kontrolujących inspektorów pracy okazuje się, że pracodawcy, którzy posiadają wieloosobową służbę BHP, którzy znajdują się w zakładzie pracy nie mają większych problemów z przestrzeganiem

przepisów w szczególności z zakresu BHP. Przedstawiony powyżej stan przestrzegania przepisów w zakresie bhp jest na zadawalającym poziomie.

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

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

Celem 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 2022r. kontrole Zakładów Usług Leśnych działających w obrębie trzech Nadleśnictw (Barycz, Radoszyce, Zagnańsk) wchodzących w skład RDLP w Radomiu.

Kontrolą objęto 13 zakładów usług leśnych zatrudniających od 1 do 9 pracowników.

W kontrolowanych 13 zakładach pracowało ogółem 46 osób (pracodawca + umowy o pracę), w tym:

- 33 osoby zatrudnione były w ramach stosunku pracy, co stanowi 100% pracujących,
- w 13 zakładach pracodawcy również wykonywali prace z zakresu pozyskania i zrywki drewna.

Pracodawcy nie zatrudniali osób na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrolowani 2 pracodawcy zatrudniali 2 kobiety (prace szkółkarskie).

W 2 zakładach zatrudniano 3 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 (uchybień w 1 zakładzie),
- wyznaczania stanowisk pracy i ich zabezpieczenia przed dostępem osób nieuprawnionych,
- przestrzegania techniki pozyskiwania drewna (nieliczne uchybień),
- 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 12 podmiotach na 13 objętych kontrolą,

- oceny ryzyka zawodowego - na 27 stanowisk objętych kontrolą w 1 przypadku nie dokonano oceny, natomiast ocena ryzyka dla 12 stanowisk przeprowadzona była nierzetelnie bez kompleksowego uwzględnienia wszystkich czynników środowiska pracy występujących przy wykonywanych pracach oraz sposobów wykonywania prac. Nieprawidłowości te stwierdzono w 7 zakładach.
- służby bhp - dotyczyły niewypełniania obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy w 7 zakładach oraz braku opracowywania rocznych analiz stanu bhp w 5 zakładach,
- niewyznaczenia i nieprzeszkolenia pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy w 4 zakładach.
- bezpiecznych technik pracy - stwierdzono nieprawidłowości w 3 zakładach i dotyczyły 6 pracowników.

W zakresie wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej stwierdzono nieprawidłowości tylko w 1 zakładzie, gdzie nie zapewniono właściwych ochron nóg (spodni z wkładką przeciwprzecięciową w odpowiedniej klasie ochronności) dla 1 pracownika.

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

wg pracodawców (przedsiębiorców)

- główną przyczyną naruszeń prawa pracy i bhp - wskazywaną przez wszystkich pracodawców - jest brak dostatecznej wiedzy w tym zakresie, a także brak świadomości części pracowników co do następstw niewłaściwego zachowania podczas wykonywania prac w zakresie pozyskania i zrywki drewna,
- jako przyczyny braku działań profilaktycznych w związku z narażeniem pracowników na choroby odkleszczowe

pracodawcy podają utrudniony dostęp do lekarzy w związku z pandemią,

- niektórzy pracodawcy wskazują jako przyczynę brak czasu, spowodowany zbyt dużym skoncentrowaniem prac, co skutkuje brakiem należytego nadzoru nad prowadzonymi pracami, a także nad prowadzeniem na bieżąco niezbędnej dokumentacji zakładowej,

wg inspektora pracy

Inspektor pracy oprócz przyczyn wskazanych przez pracodawców wskazuje także inne przyczyny:

- brak skutecznego nadzoru nad prowadzonymi pracami, co spowodowane jest rozmiarem zadań do wykonania (skutek uczestniczenia we wszystkich dostępnych przetargach) oraz w większości przypadków wykonywaniem prac przez samych właścicieli zakładów,
- niewypełnianie obowiązków przez wykonujących zadania służby bhp dotyczące w szczególności braku kontroli stanowisk pracy oraz przestrzegania przepisów przez pracowników,
- częsty 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. Występuje tu konflikt interesów, bowiem Służbie Leśnej należy przede wszystkim na szybkim i sprawnym realizowaniu planów pozyskania i zrywki drewna, a nie na wstrzymywaniu prac.

W latach 2020-2022 w 3 kontrolowanych nadleśnictwach (do dnia zakończenia kontroli) stwierdzono tylko 3 przypadki wstrzymania prac, natomiast nie stwierdzono rozwiązania umowy przez Nadleśnictwo z Zakładami Usług Leśnych z powodu rażących naruszeń przez przedsiębiorcę przepisów i zasad bhp.

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:

- 31 decyzji, w tym 1 decyzja skierowania do innych prac 1 pracownika,
- 68 wniosków pokontrolnych.

Pracodawcy zrealizowali 31 wydanych decyzji oraz 68 wniosków pokontrolnych.

Podjęte działania prawne spowodowały, iż wszystkie osoby świadczące pracę w różnym zakresie (33 pracowników) uzyskały poprawę warunków pracy i bezpieczeństwa między innymi poprzez:

- pracodawcy podjęli działania w zakresie profilaktyki dla 30 pracowników narażonych na choroby odkleszczowe (szczepienia ochronne KZW oraz badania przesiewowe w kierunku boreliozy),
- dokonano aktualizacji ryzyka zawodowego na 27 stanowisk pracy w 7 zakładach,
- w 7 zakładach wyeliminowano nieprawidłowości w zakresie służby bhp dotyczące wypełniania obowiązków polegających na kontrolowaniu stanowisk pracy oraz opracowano roczne analizy stanu bhp w 5 zakładach,
- w 4 zakładach wyznaczono i przeszkolono pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy,
- w zakładach podjęto działania w zakresie poprawy techniki ścinki i obalania drzew przeprowadzając dodatkowe szkolenia i instruktaże dla 6 pracowników,

- w jednym zakładzie zapewniono właściwe ochrony nóg (spodnie z wkładką przeciwprzecięciową w odpowiedniej klasie ochronności) dla 1 pracownika.

W wyniku zrealizowania skierowanych do pracodawców wniosków w wystąpieniach wyeliminowano 27 nieprawidłowości dotyczących prowadzenia dokumentacji pracowniczej.

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

Nadzór rynku związany z kontrolą wyrobów wprowadzanych do obrotu wpisuje się w coroczny zakres działania PIP począwszy od wejścia Polski do UE.

W 2022r. inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili 3 kontrole na granicy celnej oraz - w ramach kontroli 12 przedsiębiorców - ocenę 146 różnego rodzaju wyrobów. Wyroby te obejmowały 5 sztuk środków ochrony układu oddechowego (ŚOI) 3 sztuki sprzętu elektrycznego, 127 urządzeń ciśnieniowych oraz 11 egzemplarzy maszyn.

Dla organów celnych wydano 7 opinii.

Do 136 wyrobów nie wniesiono uwag (127 urządzeń ciśnieniowych, 2 maszyn, 3 egzemplarzy sprzętu elektrycznego i 4 ŚOI). W grupie wyrobów poddanych ocenie – 128 sprowadzonych było spoza UE.

Nie ujawniono nieprawidłowości w sprzęcie elektrycznym i urządzeniach ciśnieniowych. Kontrole środków ochrony indywidualnej (ŚOI) w 1 przypadku wykazały nieprawidłowości. Kontrole według dyrektywy maszynowej ujawniły nieprawidłowości w 9 wyrobach.

Nieprawidłowości wyrobów wiązały się przede wszystkim z:

- niewłaściwym lub brakującym oznakowaniem,
- brakiem właściwej deklaracji zgodności,
- brakiem, lukami lub błędami w instrukcjach użytkowania,

- budową maszyn.

Nieprawidłowości w oznakowaniu wyrobów i braki lub błędy w instrukcjach użytkowania były przyczyną niepełnej albo niewłaściwej informacji dla odbiorcy końcowego dotyczącej warunków stosowania danego wyrobu, co przekładało się na możliwość użytkowania 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.

4 przypadki wiązały się z usunięciem uchybień bez wszczynania procedur prawnych odpowiedniego postępowania. Dobrowolnie przeprowadzone korekty dotyczyły 3 maszyn i 1 ŚOI.

W przypadku ŚOI zmian dokonano w zakresie treści deklaracji zgodności i instrukcji użytkowania.

W przypadku maszyn zmiany zostały dokonane w zakresie ich budowy, uzupełnienia oznakowania, uzupełnienia i weryfikacji instrukcji użytkowania oraz poprawy deklaracji zgodności.

Zmiany i uzupełnienia przy maszynach dotyczyły:

- zapewnienia rozwiązań technicznych uniemożliwiających sięganie kończynami do leja do podawania gałęzi przy maszynie
 - rębak napędzany ze źródła zewnętrznego,
- uzupełnienia oznakowania maszyn, w tym sporządzenia dodatkowych oznaczeń maszyn oraz zapewnienia tabliczki z zapisami ostrzegawczymi w języku polskim,
- opracowania bądź weryfikacji instrukcji użytkowania w zakresie: podania informacji o maszynach, zapewnienia dołączania deklaracji zgodności,
- korekt deklaracji zgodności w zakresie dotyczącym: podania właściwych znaków zgodności, tłumaczenia dokumentu na język polski.

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

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

W 2022r. inspektorzy pracy przeprowadzili 6 kontroli u pracodawców prowadzących działalność na terenie własności miejscowej OIP w Kielcach. W tym ramach tematu 248A (prace w strefach zagrożonych wybuchem) przeprowadzono 5 kontroli oraz w ramach tematu 248B) materiały wybuchowe, w tym pirotechniczne) 1 kontrolę - badano wypadek przy pracy zaistniały w trakcie prowadzenia pokazu pirotechnicznego.

Dobierając podmioty do kontroli w ramach tematu 248A inspektorzy pracy uwzględniali przedsiębiorstwa prowadzące działalność w zakresie malowania proszkowego elementów metalowych.

W celu wyeliminowania stwierdzonych w toku kontroli nieprawidłowości inspektorzy pracy wydali 106 decyzji, które zostały zrealizowane, w tym 74 decyzje wydane w ramach tematu 248A. Skierowano wystąpienia zawierające w sumie 24 wnioski, z czego 21 wniosków zostało zrealizowanych (8 wniosków, które zostały zrealizowane dotyczyło tematu 248A). Wydano 2 decyzje skierowania pracownika do innych prac (brak środków ochrony indywidualnej spełniających wymagania określonych przepisami prawa), 1 decyzję wstrzymania prac oraz 2 decyzje wstrzymania eksploatacji maszyny.

W 2 zakładach pracy skierowano do innych prac pracowników do czasu wyposażenia ich w kombinezony 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 użytkowaniem w miejscu pracy radia w zwykłym wykonaniu. W kontrolowanych zakładach nie przeprowadzono dotychczas rekontroli, w związku z czym efekty przeprowadzonych kontroli przedstawić można opierając się na przesyłanych przez pracodawców odpowiedziach przedstawiających wykonanie nakazów.

Jako przykłady rażących naruszeń przepisów można wskazać m.in. prowadzenie prac malowania proszkowego na otwartej przestrzeni, niedostosowanej do charakteru prowadzonych prac, pomimo, że w kontrolowanym zakładzie znajdowały się 2 komory lakiernicze z systemami filtrów i odpowiednimi zabezpieczeniami mającymi na celu wyeliminowanie powstania atmosfery wybuchowej w miejscu pracy. Kolejnym przykładem rażących zaniedbań przy prowadzeniu ww. prac jest gromadzenie w miejscu pracy farby malarskiej poprzez nie sprzątanie na bieżąco miejsca pracy oraz stanowisk pracy, co powoduje dodatkowe ryzyko powstania na tych stanowiskach atmosfery wybuchowej poprzez zgromadzoną w nadmiernej ilości proszek.

Za popełnienie wykroczeń inspektor pracy ukarał 1 pracodawcę mandatem karnym w kwocie 1800 zł oraz skierował do 1 pracodawcy ostrzeżenie jako środek wychowawczy.

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.

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). Ponadto dużą trudnością jest znalezienie i zatrudnienie osoby kompetentnej, doradzającej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, znającej zagadnienia występowania w miejscu pracy atmosfery wybuchowej.

10. Ekspozycja pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy

W 2022r. przeprowadzono 15 kontroli u 15 pracodawców. Pracodawcy zatrudniali łącznie 2246 pracowników w chwili kontroli. Kontrole przeprowadzone zostały w zakładach niekontrolowanych do tej pory w zakresie: „Ekspozycji pracowników na niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia czynniki chemiczne w środowisku pracy”. Największy odsetek skontrolowanych firm stanowiły zakłady średnie o zatrudnieniu 50-249 osób (60%), następnie zakłady małe zatrudniające do 49 osób (27%) oraz duże zakłady o zatrudnieniu przekraczającym 250 osób (13%). Podczas kontroli szczególną uwagę zwracano na właściwą identyfikację występujących na stanowiskach pracy czynników chemicznych oraz adekwatność podejmowanych przez pracodawców działań w celu eliminowania bądź ograniczania występujących zagrożeń. Wyniki kontroli wskazują, że większość pracodawców ma problemy ze stanem BHP w zakresie niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych w środowisku pracy.

Kontrole w obszarze prac zakwalifikowanych do szczególnie niebezpiecznych (z uwagi na ich charakter oraz występujące w środowisku pracy szkodliwe czynniki chemiczne) wykazały szereg nieprawidłowości. Stwierdzano brak lub niewłaściwe opracowanie wykazów prac szczególnie niebezpiecznych. Nie uwzględniano w nich wszystkich wykonywanych prac zaliczanych do szczególnie niebezpiecznych, jak np. prace przy użyciu w szczególności substancji stwarzających zagrożenie lub mieszanin stwarzających zagrożenie. Należy zauważyć, że przedsiębiorcy nie zawsze identyfikowali prace z użyciem substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie jako prace szczególnie niebezpieczne. Nie określano również szczegółowych wymagań

bezpieczeństwa i higieny pracy przy ich wykonywaniu. Zanedbywano regularne okresowe przeprowadzanie badań i pomiarów czynników szkodliwych środowiska pracy, dla których określono najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia w środowisku pracy, a także nie typowano takich czynników do przeprowadzania badań i pomiarów. Wynikało to najczęściej z braku rzetelnej oceny warunków środowiska pracy. Prawie wszystkie kontrolowane zakłady nie posiadały aktualnych spisów substancji i mieszanin niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie. Ponadto dla stosowanych substancji i mieszanin chemicznych nie zapewniano aktualnych kart charakterystyki - wobec czego pracowników nie zapoznawano z informacjami w nich zawartymi odnośnie zagrożeń i skutecznych sposobów ochrony przed nimi. Problemem ujawnionym w co drugiej kontroli było nieprzestrzeganie przepisów dotyczących wyposażania oraz stosowania przez pracowników odzieży roboczej. W grupie zagadnień związanych z organizacją pracy dominującą nieprawidłowością był brak lub nierzetelnie sporządzone instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy. W instrukcjach dotyczących prac związanych ze stosowaniem substancji lub mieszanin stwarzających zagrożenie nie uwzględniano informacji zawartych w kartach charakterystyki tych chemikaliów. Uchybienia w tym zakresie wiązały się z brakiem oznakowania znakami bezpieczeństwa miejsc, w których występują zagrożenia, np. miejsc składowania produktów chemicznych. Nieprawidłowości dotyczyły zarówno magazynowania, jak też dokumentacji wewnątrzzakładowej, w szczególności doboru miejsca magazynowania, zasad magazynowania i składowania produktów chemicznych (w tym składowania poza miejscami do tego wyznaczonymi). Kolejnym problemem, stwierdzonym w prawie co drugim zakładzie, były nieprawidłowości w zakresie prowadzenia rejestru czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy. Często

brakowało ciągłości w prowadzeniu rejestru albo po każdym pomiarach zakładano nowy dokument. Brak szczegółowych zapisów w rejestrze oraz brak ciągłości zapisów wprowadza chaos i utrudnia określenie warunków pracy pracownika zatrudnionego na konkretnym stanowisku, a w przyszłości może uniemożliwić potwierdzenie związku przyczynowego pomiędzy zdiagnozowaną u pracownika lub byłego pracownika chorobą zawodową a warunkami pracy.

W trakcie 15 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy realizujący temat wydali wszystkich decyzji nakazowych w sumie: 233.

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

11. Kontrole placówek handlowych

W okresie od stycznia do grudnia 2022 roku w ramach realizowanego tematu, na terenie właściwości miejscowej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono kontrole w 12 placówkach handlowych, przy czym 2 kontrole dotyczyły placówek wielkopowierzchniowych, 10 kontroli przeprowadzono w innych placówkach handlowych. Łącznie w placówkach tych pracę świadczyło 87 osób, z czego w ramach stosunku pracy - 85 osób, na podstawie umów cywilnoprawnych - 2 osoby.

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 niedziele i święta w placówkach handlowych, legalności zatrudnienia oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prac transportowych i magazynowych, bezpieczeństwa stosowania środków transportowych i respektowania obowiązujących norm prawnych w zakresie ręcznego przemieszczania ciężarów. W zakresie prawnej ochrony pracy stwierdzono występowanie nieprawidłowości zarówno w placówkach wielkopowierzchniowych, jak i w innych placówkach handlowych.

A) placówki wielkopowierzchniowe

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w zakresie prawnej ochrony pracy inspektorzy skierowali do pracodawców 2 wystąpienia zawierające łącznie 17 wniosków. Nie stwierdzono przypadków pracy w święta oraz nieprzestrzegania przepisów ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. Nie skierowano również wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców ustalono, że wszystkie wnioski zostały zrealizowane, a wnioski profilaktyczne wdrożono do realizacji.

Uzyskano następujące przykładowe efekty:

- uporządkowano akta osobowe pracowników tak, aby sposób ich prowadzenia był zgodny z obowiązującymi przepisami, np. wydzielono dodatkową część akt osobowych,
- wdrożono do realizacji wniosków o przechowywaniu skierowań na badania lekarskie w aktach osobowych pracowników,
- poinformowano pracowników na piśmie o dodatkowych warunkach zatrudnienia,

- wdrożono do realizacji wniosków o wskazywaniu w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz wniosków o wskazywaniu w wypowiedzeniu takiej umowy pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy,
- wdrożono do realizacji wniosków dotyczących sporządzania rozkładów czasu pracy pracowników na okres nie krótszy niż 1 miesiąc i poinformowanie pracowników o sporządzonym rozkładzie co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w tym okresie,
- ustalono termin wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- wdrożono do realizacji wniosków o sporządzanie planów urlopów obejmujący pełny wymiar urlopu, za wyjątkiem 4 dni urlopu na żądanie oraz wniosków o uwzględnianie w planach urlopowych co najmniej jednej części urlopu trwającej nie mniej niż 14 dni,
- wdrożono do realizacji wniosków dotyczących udzielania pracownikom urlopów w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
- wdrożono do realizacji wniosków o wskazywaniu w ewidencji czasu pracy pracowników dni wolnych od pracy z tytułu udzielonego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- zrealizowano 2 wnioski dotyczące założenia i prowadzenia indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego,
- dostosowano treść obowiązującego regulaminu pracy do stanu faktycznego,
- wdrożono do realizacji wniosków dotyczących zapewniania wszystkim pracownikom co najmniej 11-godzinnych odpoczynków dobowych.

B) inne placówki handlowe

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy skierowali do

pracodawców 10 wystąpień zawierających łącznie 76 wniosków w zakresie prawnej ochrony pracy. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami 5 pracodawców ukarano mandataми. Nie skierowano do pracodawców decyzji płacowych. Nie skierowano również wniosków do sądu. Na podstawie pisemnych informacji uzyskanych od pracodawców ustalono, że 63 wnioski zostały zrealizowane. W 1 przypadku nie uzyskano informacji od pracodawcy o realizacji zaleceń pokontrolnych, w drugim przypadku pracodawca poinformował o realizacji części wniosków.

Uzyskano następujące przykładowe efekty:

- naliczono i wypłacono wynagrodzenie wraz z dodatkiem 100% za pracę w godzinach nadliczbowych dla 8 pracowników,
- naliczono i wypłacono dodatek za pracę w tej samej dobie pracowniczej 10 pracownikom,
- naliczono i wypłacono dodatek za pracę w porze nocnej 3 pracownikom,
- wypłacono ekwiwalent za pranie odzieży roboczej 14 pracownikom,
- zaprowadzono ewidencję czasu pracy dla 9 pracowników,
- uporządkowano akta osobowe pracowników tak, aby sposób ich prowadzenia był zgodny z obowiązującymi przepisami, np. wydzielono dodatkową część akt osobowych, ułożono dokumenty zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- wdrożono do realizacji wnioski o przechowywaniu skierowań na badania lekarskie w aktach osobowych pracowników,
- poinformowano pracowników na piśmie o dodatkowych warunkach zatrudnienia,
- ustalono w obwieszczeniu obowiązujące systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęty okres rozliczeniowy.
- wdrożono do realizacji wnioski dotyczący sporządzania rozkładów czasu pracy pracowników na okres nie krótszy niż 1 miesiąc i poinformowanie pracowników o sporządzonym rozkładzie co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w tym okresie,
- ustalono termin wypłaty wynagrodzenia za pracę,
- wdrożono do realizacji wniosków dotyczący udzielania pracownikom urlopów w taki sposób, by co najmniej jedna część trwała nie mniej niż 14 dni kalendarzowych,
- wdrożono do realizacji wniosków o wskazywaniu w ewidencji czasu pracy pracowników godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- zrealizowano 4 wnioski dotyczące założenia i prowadzenia indywidualnych kart ewidencyjnych przydziału odzieży i obuwia roboczego,
- dostosowano treść obowiązującego regulaminu pracy do stanu faktycznego,
- wdrożono do realizacji wnioski dotyczące zapewniania wszystkim pracownikom co najmniej 11-godzinnych odpoczynków dobowych,
- wdrożono do realizacji wnioski o zapewnieniu pracownikom przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy.

Liczną grupę stanowiły nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

A) placówki wielkopowierzchniowe

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali 40 decyzji. Podczas prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac, eksploatacji maszyn i urządzeń oraz skierowania do innych prac. Nie skierowano wniosków do sądu oraz nie ukarano pracodawców mandatem w związku z wykroczeniami w zakresie bhp. Na 40 wydanych - 23 decyzje zostały zrealizowane w trakcie prowadzenia kontroli. Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano kolejne 16 decyzji, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 39 decyzji zrealizowanych,

tj. 98% zrealizowanych w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie.

Uzyskano przykładowo następujące efekty:

- zapewniono wentylację w pomieszczeniu szatni, ustępu oraz naprawiono niesprawną wentylację w pomieszczeniu izolującym ustępu dla 17 pracowników,
- zapewniono miejsca siedzące w szatni dla 17 pracowników,
- zapewniono wymagane oświetlenie w magazynie,
- oznakowano krawędź rampy załadunkowo - rozładunkowej w 1 podmiocie,
- udostępniono do stałego stosowania instrukcje bezpiecznej pracy z użyciem 9 maszyn i urządzeń dla 31 pracowników,
- udostępniono do stałego stosowania instrukcję wykonywania ręcznych prac transportowych dla 17 pracowników,
- odnowiono oznakowanie dróg transportowych w 1 podmiocie,
- udostępniono do stałego stosowania instrukcje magazynowania dla 31 pracowników
- wyeliminowano nieprawidłowości związane z magazynowaniem towarów w sposób utrudniający dostęp do regałów magazynowych w 2 podmiotach,
- wywieszono informację o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych w 2 podmiotach,
- sporządzono spis substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 2 podmiotach dla 31 pracowników,
- uzyskano karty charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 2 podmiotach dla 31 pracowników,
- zapewniono klucz do wyjścia ewakuacyjnego oraz oznakowano właściwie wyjścia i drogi ewakuacyjne w 2 podmiotach,
- dokonano aktualnych badań i pomiarów elektrycznych w sklepie zatrudniającym 14 pracowników,
- zapewniono instrukcję udzielania pierwszej pomocy i wyznaczono

przeszkoloną osobę do udzielania pierwszej pomocy w 2 placówkach handlowych.

B) inne placówki handlowe

W wyniku prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy wydali 128 decyzji, w tym 39 ustnych, 89 to decyzje pisemne. W czasie prowadzenia czynności kontrolnych inspektorzy pracy nie stwierdzili rażących naruszeń skutkujących koniecznością wstrzymania prac lub eksploatacji maszyn i urządzeń. W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami ukarano mandatem 4 pracodawców, wobec 1 pracodawcy zastosowano środek wychowawczy - ostrzeżenie. Nie skierowano wniosków do sądu. Na 128 wydanych decyzji 39 zostało zrealizowanych w trakcie kontroli. Na podstawie pisemnych informacji przesłanych przez pracodawców ustalono, że zrealizowano kolejne 54 decyzje, co łącznie z decyzjami ustnymi stanowi 93 decyzji zrealizowanych, tj. 73% w ogólnej liczbie decyzji wydanych w temacie. Skierowane do pracodawców wnioski wdrożono do realizacji. W przypadku 2 podmiotów nie uzyskano jeszcze pełnej informacji o realizacji decyzji.

Uzyskano przykładowo następujące efekty:

- udokumentowano ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy dla 24 pracowników, uwzględniające wszystkie występujące zagrożenia,
- poddano szkoleniom wstępnym w zakresie bhp 12 pracowników,
- poddano szkoleniom okresowym 7 pracowników,
- poddano badaniom lekarskim wstępnym 9 pracowników,
- poddano badaniom lekarskim okresowym 2 pracowników,
- zapewniono pomieszczenia do spożywania posiłków dla pracowników w 2 podmiotach,
- zapewniono bieżącą ciepłą wodę dla 3 pracowników,

- zapewniono wentylację w pomieszczeniu higienicznosanitarnym dla 2 pracowników,
- oznakowano miejsca niebezpieczne, tj. progi, schody rampę przezroczyste drzwi w 5 podmiotach,
- wyeliminowano nieprawidłowości związane ze składowaniem towaru w 8 podmiotach,
- zapewniono instrukcję magazynowania towarów w 6 podmiotach,
- wywieszono czytelną informację o dopuszczalnym obciążeniu regałów magazynowych w 4 podmiotach,
- zabezpieczono przed porażeniem prądem elektrycznym gniazda i przewody elektryczne w 2 podmiotach,
- przeprowadzono badania i pomiary instalacji elektrycznej oraz uzyskano protokoły z badań i pomiarów w 4 podmiotach,
- uzupełniono wymagania kwalifikacyjne w zakresie obsługi urządzeń do transportu dla 3 pracowników,
- wyznaczono i właściwie oznakowano drogi ewakuacyjne w 5 podmiotach,
- dokonano pomiarów natężenia oświetlenia w 1 podmiocie,
- zapewniono w 2 podmiotach przy 2 stanowiskach pracy urządzenia zabezpieczające przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz (kotara, nawiew),
- zapewniono spis substancji i mieszanin sklasyfikowanych jako niebezpieczne w 4 podmiotach,
- udostępniono instrukcje dotyczące obsługi 5 urządzeń (np. krajalnicy, maszyny do mięsa) w 3 podmiotach,
- zapewniono instrukcję wykonywania ręcznych prac transportowych w 2 podmiotach,
- ustalono rodzaje odzieży i obuwia roboczego w 5 podmiotach,
- zapewniono wykonywanie zadań służby bhp w 3 podmiotach,
- w 7 podmiotach wyeliminowano nieprawidłowości związane z udzielaniem pierwszej pomocy.

Podsumowując, przeprowadzone kontrole potwierdzają, że w procesach pracy w placówkach handlowych występują nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy oraz te, które wpływają na bezpieczeństwo pracy. Podobnie jak w poprzednim okresie sprawozdawczym zaobserwowano, że nieprawidłowości występują bez względu na charakter prowadzonej działalności i bez względu na wielkość zatrudnienia, a tam, gdzie wystąpiły w najmniejszej ilości, były na tyle istotne, że pracodawcy zostali ukarani mandatami. Nie stwierdzono praktyk pracodawców służących obejściu przepisów oraz barier/uwarunkowań wpływających na skuteczność realizacji kontroli. Pracodawcy szybko reagowali na uwagi inspektorów pracy i podejmowali działania zmierzające do wyeliminowania nieprawidłowości. Prawie 36% nieprawidłowości wyeliminowano do czasu zakończenia kontroli, większość pozostałych usunięto w wyznaczonych terminach, o czym pracodawcy poinformowali pisemnie inspektorów pracy. Zwraca uwagę fakt, że w podmiotach, w których wystąpiły istotne nieprawidłowości i pracodawcy zostali ukarani mandatami, nie zapewniono wykonywania zadań służby bhp. Nasuwa się przypuszczenie, że pracodawca wypełniający rzetelnie swoje obowiązki, właśnie przy wsparciu służby bhp, znacząco może 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.

12. Kontrole interwencyjne robót budowlanych i zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności

W zakresie realizacji kontroli interwencyjnych robót budowlanych z harmonogramu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 rok inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili czynności kontrolne w 34 podmiotach, w których ogółem było zatrudnionych 129 osób. Około 94% skontrolowanych podmiotów w tym temacie stanowiły podmioty zatrudniające od 0 do 9 osób. Celem przeprowadzanych kontroli było zapewnienie bezpieczeństwa przy wykonywaniu robót budowlanych, w szczególności krótkotrwałych oraz prowadzonych w miejscach ogólnodostępnych, w których występowały zagrożenia o charakterze publicznym. Czynności kontrolne podejmowano jako reakcję na napływające sygnały o nieprawidłowościach związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą oraz jako nieplanowane działania inspektorów pracy w czasie prowadzenia kontroli nie kwalifikujących się do Strategii kontroli Państwowej Inspekcji Pracy w budownictwie realizowanej w latach 2022-24.

Przeprowadzone przez inspektorów pracy OIP Kielce kontrole wykazały, że najczęściej stwierdzanym i dość istotnym zagrożeniem występującym podczas realizowanego tematu było wykonywanie przez pracujących prac na wysokości bez skutecznych rozwiązań chroniących przed upadkiem z wysokości. Zagrożenie to było związane zarówno z brakiem zapewnienia skutecznych i kompletnych środków ochrony zbiorowej, jak też środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości. Podczas wykonywania prac na wysokości zaliczanych do prac szczególnie niebezpiecznych nie zapewniono bezpośredniego nadzoru na tych pracach oraz zapominano o wygradzeniu i oznakowaniu strefy niebezpiecznej, w której istniało

zagrożenie spadania w wysokości przedmiotów. Oprócz braku wyposażenia i stosowania kompletnych środków ochrony indywidualnej chroniących przed upadkiem z wysokości stwierdzono również przypadki braku stosowania przez pracujących innych wymaganych i niezbędnych środków ochrony indywidualnej, w tym środków ochrony indywidualnej głowy, oczu, rąk, dróg oddechowych oraz stóp co stwarzało zagrożenie dla życia lub zdrowia pracujących i mogło przyczynić się do wystąpienia urazu lub schorzenia. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku wyposażenia i stosowania przez pracujących hełmów ochronnych przystosowanych do prac na wysokości z ważnym terminem przydatności do użytkowania. Inspektorzy pracy OIP Kielce podczas prowadzonych czynności kontrolnych ujawnili także liczne przypadki braku zapewnienia kompletnych balustrad ochronnych przy posadowionych rusztowaniach roboczych. W 6 przypadkach z poziomów roboczych tych rusztowań wykonywano prace, które stwarzały bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracujących wskutek upadku z wysokości. W miejscu prowadzenia robót nie zapewniono właściwej eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych takich jak: drabina, mieszarka do kleju, podest ruchomy, agregat tynkarski oraz dźwig zębatkowy. Maszyny nie były utrzymywane w stanie sprawności technicznej, posiadały brakujące lub zniszczone elementy nie zapewniające użytkowania ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, nie posiadały wymaganych urządzeń ochronnych (osłon) stwarzając możliwość dostępu do niebezpiecznych elementów maszyny oraz nie zapewniały skutecznej ochrony przeciwporażeniowej. W jednym przypadku eksploatowany dźwig zębatkowy był użytkowany niezgodnie z przeznaczeniem – stwierdzono przypadki przewożenia nim osób. Podczas kontroli w miejscu wykonywania prac ziemnych i wykopów najistotniejsze zagrożenia dotyczyły braku właściwego zabezpieczenia wykopu przed możliwością wpadnięcia, braku

zabezpieczenia ścian wykopu przed możliwością odspojenia się gruntu i przysypania odspojonym gruntem pracujących w wykopie, składowania urobku w klinie naturalnego odłamu gruntu. W odniesieniu do urządzeń i instalacji energetycznych eksploatowanych na terenie wykonywanych robót najczęściej nieprawidłowości dotyczyło braku właściwego zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym, choć stwierdzono również inne zagrożenia stwarzające możliwość porażenia prądem takie jak np. brak zabezpieczenia dostępu do wnętrza rozdzielnic z czynną instalacją elektryczną, brak zapewnienia ochrony podstawowej przy przedłużaczu elektrycznym, brak zabezpieczenia obwodów elektrycznych wyłącznikami różnicowoprądowymi. Dość duża ilość wydanych przez inspektorów pracy środków prawnych dotyczyła nieprawidłowości w zakresie przygotowania pracujących do pracy m.in. w zakresie braku poddania szkoleniom wstępnym w dziedzinie bhp oraz badaniom lekarskim przed dopuszczeniem do pracy, braku zapewnienia i stosowania przez pracujących wymaganej odzieży i obuwia roboczego, braku posiadania przez pracujących dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych, itp. Inspektorzy pracy OIP Kielce podczas przeprowadzanych kontroli zwrócili również uwagę na zagrożenia wynikające z zagospodarowania terenu prowadzonych robót, w tym m.in. właściwego zabezpieczenia terenu prowadzonych robót przed dostępem osób postronnych, wygrodzenia i oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, zapewnienia daszków ochronnych w strefie zagrożenia, urządzenia składowisk materiałów oraz zapewnienia pomieszczeń higieniczno - sanitarnych. Stwierdzono również zagrożenia związane z organizacją stanowisk pracy dotyczące głównie braku zapewnienia właściwych i bezpiecznych dojazdów i przejść do stanowisk pracy oraz wykonywania pracy w pobliżu czynnego napowietrznego przyłącza energetycznego.

Głównymi problemami wystąpienia tych nieprawidłowości było:

- lekceważenie zagrożeń przez pracodawców;
- tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp;
- ograniczenie środków finansowych na poprawę warunków bhp, podnoszenie kwalifikacji pracowników, zakup środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego, zakup pełnego systemu zabezpieczeń;

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że źródłami wskazanych powyżej problemów było:

- ryzykanctwo i zaniechanie ustawowych obowiązków w celu wypracowania większego zysku;
- bagatelizowane przepisów bhp podczas wykonywania krótkich robót budowlanych na małych budowach, wykonywanych w wąskim zakresie prac w zamyśle, iż budowa nie będzie kontrolowana przez organy PIP;
- zbyt wysokie koszty legalnie pracujących pracowników i szukanie oszczędności na innych płaszczyznach w celu zapewnienia konkurencyjności na rynku;
- trudna sytuacja finansowa firmy spowodowana wzrostem kosztów prowadzonej działalności, sytuacją epidemiologiczną (wirusem SARS CoV2), wysoką inflacją, oraz działaniami militarnymi w Ukrainie.

Przeprowadzone kontrole nie wykazały przypadków stosowania przez pracodawców praktyk służących obejściu obowiązujących przepisów. Podczas realizacji tego tematu inspektorzy pracy nie napotkali na bariery i uwarunkowania wpływające na skuteczność realizacji kontroli.

Prowadzone działania prewencyjne polegały w szczególności na:

- udzielaniu w trakcie kontroli porad i tak: w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy udzielono 261 porad głównie dotyczących

wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych na wysokości, w zakresie prawnej ochrony pracy udzielono 116 porad, w tym 27 w zakresie legalności zatrudnienia;

- przekazywaniu pracodawcom bezpłatnych publikacji i materiałów szkoleniowych dedykowanych branży budowlanej wydanych nakładem Państwowej Inspekcji Pracy tj. tematycznych ulotek, poradników, plakatów i broszur.

W ocenie inspektorów pracy realizujących temat w OIP Kielce stan przestrzegania przepisów prawa, w tym bhp w kontrolowanych podmiotach był na niskim i niezadawalającym poziomie. Świadczy o tym liczba wydanych decyzji w zakresie likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia pracujących w tych podmiotach. Łącznie w 34 podmiotach wydano 233 decyzji, w tym 26 decyzji skierowania do innych prac, 29 decyzji wstrzymania pracy oraz 18 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych. W 28 podmiotach objętych kontrolą stanowiących ponad 82% wszystkich skontrolowanych zakładów w tym temacie stwierdzono popełnienie 93 wykroczeń. W wyniku zastosowanych postępowań wykroczeniowych 26 osób odpowiedzialnych za stan bhp zostało ukaranych mandatami karnymi w łącznej w wysokości 33.600 zł, zaś w przypadku 2 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

W zakresie realizacji tematu zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności inspektor pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadził czynności kontrolne w jednym podmiocie, na rzecz którego pracę wykonywało 31 osób. Czynności kontrolne przeprowadzono w następstwie pisma Państwowej Straży Pożarnej, która poinformowała, że siły ratownicze PSP w tym podmiocie prowadziły działania dotyczące podwyższonego poziomu tlenu węgla w hali użytkowanej jako tor gokartowy w związku ze zgłoszeniem złego samopoczucia osoby

przebywającej w tej hali. Ratownicy PSP niezwłocznie po przybyciu zmierzili stężenie tlenu węgla, które wynosiło odpowiednio 257 ppm oraz po kilkunastu minutach 113 ppm. Wartości zmierzone przez siły ratownicze PSP w dniu akcji ratunkowej były odpowiednio 30- oraz 13-krotnie wyższe od dopuszczalnej wartości wskaźnika ekspozycji dla stężenia tlenu węgla. Poza głównym zagrożeniem, związanym z przekroczeniem stężenia tlenu węgla w przestrzeni hali użytkowanej jako tor gokartowy, dopuszczaniem pracowników do pracy bez badań lekarskich, szkoleń okresowych w dziedzinie bhp oraz brakiem stosowania odzieży i obuwia roboczego przez zleceniodawcę, pozostałe nieprawidłowości dotyczyły głównie niewłaściwie sporządzanej dokumentacji lub jej braku.

W kontrolowanym podmiocie nie wydano żadnych decyzji w zakresie likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia pracujących. Łącznie w tym podmiocie wydano 7 decyzji i 9 wniosków w wystąpieniu oraz stwierdzono popełnienie 3 wykroczeń. Wśród stwierdzonych nieprawidłowości wymienia się:

- brak udokumentowania oceny ryzyka zawodowego dla 3 stanowisk pracy,
- brak przeprowadzenia badań i pomiarów czynnika szkodliwego - stężenia tlenu węgla,
- nieuwzględnienie w ocenie ryzyka zawodowego aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- brak zaprowadzenia rejestru czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia występujących na stanowiskach pracy,
- brak zaprowadzenia kart badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia,
- brak określenia i wdrożenia procedur mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w związku z obecnością w miejscu pracy czynnika chemicznego - tlenu węgla stwarzającego zagrożenie wypadku lub awarii,

- brak stosowania odzieży i obuwia roboczego przez zleceniobiorcę,
- dopuszczanie pracowników do pracy bez orzeczeń lekarskich,
- nie przechowywanie skierowania na badania lekarskie w części B akt osobowych,
- brak wskazania stanowiska pracy, na którym został udzielony instruktaż stanowiskowy,
- dopuszczanie do pracy pracowników przed odbyciem szkolenia okresowego w dziedzinie bhp,
- brak zachowania wymaganych czasookresów pierwszych szkoleń okresowych w dziedzinie bhp,
- brak potwierdzenia podpisem faktu przeprowadzonego instruktażu ogólnemu,
- brak wskazania daty przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego.

Głównymi przyczynami ujawnionych nieprawidłowości były:

- ❖ według pracodawców:
 - brak wystarczającej znajomości przepisów bhp;
 - prowadzenie małego podmiotu, w którym większość obowiązków wynikających z przepisów bhp jest realizowana przez właściciela podmiotu;
 - rosnące koszty prowadzenia działalności;
- ❖ według inspektorów pracy:
 - postrzeganie przepisów bhp jako sprawy zbyt ciężkie i dodatkowo pomniejszające zysk zakładu;
 - tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp;
 - brak odpowiedniego kształtowania postaw pracowniczych i utrzymywania warunków pracy na właściwym poziomie.

Przeprowadzone działania kontrolne zagrożeń o charakterze publicznym w pozostałych rodzajach działalności realizowane na terenie OIP w Kielcach nie wykazują potrzeby wprowadzenia określonych działań ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub innych instytucji, a także wprowadzenia zmian legislacyjnych. Obowiązujące przepisy prawa

pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dostępne narzędzia pracy inspektorów pracy w pełni umożliwiają realizację tego tematu.

13. Pierwsza kontrola

W 2022r. podjęto decyzję, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzone będą kontrole o charakterze instruktażowo - doradczym.

Kontrole te polegały na:

- wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej - nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych, tj. decyzji, wystąpień i poleceń,
- określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień,
- pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym,
- okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

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

Na terenie działania OIP Kielce w 2022r. skontrolowano łącznie 65 podmiotów, w których pracę świadczyło 714 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie 388 decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz

organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydanych zostało 520 wniosków obejmujących 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 558 porad.

Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo - doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano wobec 26,1% 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.

W 2022r. przeprowadzono kontrole sprawdzające u pracodawców, u których wcześniej przeprowadzono pierwszą kontrolę. Kontrole te miały na celu:

- ocenę przestrzegania przepisów prawa pracy w podmiotach kontrolowanych,
- sprawdzenie wykonania środków prawnych (decyzji, wystąpień, poleceń) wydanych w wyniku poprzednich kontroli realizowanych w ramach tematu „Pierwsza kontrola”,
- ocenę skuteczności podjętych działań o charakterze instruktażowo - doradczym w ramach zadania „Pierwsza kontrola”,

Na terenie działania OIP Kielce w 2022r. przeprowadzono łącznie 26 kontroli, w których pracę świadczyło 240 pracowników. Inspektorzy pracy wydali łącznie 19 decyzji. Najczęściej dotyczyły one nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Ponadto wydanych zostało 30 wniosków obejmujących głównie swoim zakresem zagadnienia dotyczące stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę oraz legalności zatrudnienia.

W kontrolowanych podmiotach udzielono łącznie 106 porad.

W wyniku przeprowadzonych kontroli sankcje karne zastosowano wobec 15,4% podmiotów.

14. Kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych

We wskazanym zakresie przeprowadzono 62 kontrole w 58 zakładach, w których świadczyły pracę 6083 osoby, w tym 5345 zatrudnionych w ramach stosunku pracy i 738 osób w ramach umów cywilno-prawnych. Kontrole dotyczyły 2370 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 49 zakładach objętych kontrolami - tj. 75,38% - i dotyczyły zasadniczo:

- stanowisk pracy – 20 zakładów (30,77%),
- eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych – 14 zakładów (21,54%),
- barier architektonicznych – 13 zakładów (20,0%),
- pomieszczeń higieniczno - sanitarnych – 9 zakładów (13,85%),
- oświetlenia pomieszczeń pracy (światłem dziennym i elektrycznym) – 9 zakładów (13,85%),
- szkoleń w zakresie bhp – 7 zakładów (10,77%),
- wynagrodzeń – 5 zakładów (7,69%),

- urlopów wypoczynkowych – 5 zakładów (7,69%),
- maszyn i urządzeń technicznych – 5 zakładów (7,69%),
- badań lekarskich – 4 zakłady (6,15%),
- budynków i pomieszczeń – 4 zakłady (6,15%),
- wymiany powietrza w pomieszczeniach pracy, a także instalacji wychwytyjącej i odprowadzającej pary, gazy i pyły z miejsca ich powstawania – 2 zakłady (3,08%),
- pracy w porze nocnej – 1 zakład (1,54%).

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. 15% 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 - 29%, opieki medycznej i społecznej – 24%, handlu hurtowym i detalicznym - 21% oraz pozostałej działalności usługowej - 13%.

W porównaniu do 2021r. ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 31 działających w 2021r. do 28 zakładów działających w 2022r. Żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił w 2022r. wniosku w sprawie nadania

mu statusu zakładu pracy chronionej, jak również statusu zakładu aktywności zawodowej.

Wydawane w 2022r. 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:

- 232 decyzje nakazowe dotyczące stanowisk pracy osób niepełnosprawnych,
- 58 wniosków pokontrolnych,
- 44 polecenia usunięcia nieprawidłowości, które zostały zrealizowane w czasie trwania czynności kontrolnych.

Wobec 1 pracodawcy odpowiedzialnego za stwierdzone naruszenia, zakwalifikowane jako wykroczenia, zastosowano grzywnę w drodze mandatu karnego na kwotę 1200 zł. Wobec 6 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. 550 pracowników niepełnosprawnych.

15. Opieka zdrowotna - bezpieczeństwo pracy, prawna ochrona pracy

W powyższym zakresie skontrolowano 3 podmioty lecznicze, tj. 1 pracodawcę

będącego publicznym podmiotem leczniczym - całodobowym, 2 pracodawców będących niepublicznymi podmiotami leczniczymi – ambulatoryjnym i 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 podmiocie leczniczym, w zakresie prawnej ochrony pracy, wykazała szereg nieprawidłowości, tj. w sferze stosunku pracy, czasu pracy, wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zdaniem inspektora pracy źródłem stwierdzonych nieprawidłowości był niski stan wiedzy służb kadrowo - księgowych odpowiedzialnych za poszczególne zagadnienia i nierzetelność w wykonywaniu powierzonych im obowiązków. Powyższe doprowadziło do elementarnych naruszeń przepisów prawa pracy, takich jak naliczanie i wypłacanie dodatku za pracę w porze nocnej wyłącznie wtedy, gdy praca pracowników w nocy, wypełniała kodeksową definicję „pracującego w nocy”, czy też przyznawanie pomocy finansowej z funduszu świadczeń z zastosowaniem proporcji wynikającej z wymiaru etatu oraz okresu zatrudnienia. Pracodawca uzasadniał powyższą sytuację swoim krótkim - tj. niespełna 4-letnim - stażem pracy w zakładzie oraz „zastaną”, przyjętą przez służby pracownicze, praktyką.

W zakresie bhp stwierdzone nieprawidłowości należy przypisać temu, iż zadania służby bhp pracodawca powierzał specjalistom spoza zakładu. Brak bieżącego nadzoru i kontroli stanu bhp przez niewłaściwie zorganizowaną służbę bhp w dużej mierze miał wpływ na stan bhp w obiektach zakładu. Taką argumentację stwierdzonych nieprawidłowości, prezentował również pracodawca.

Kontrola w niepublicznym podmiocie leczniczym - ambulatoryjnym - wykazała nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, tj. w zakresie prowadzenia dokumentacji

pracowniczej - akt osobowych, ewidencji czasu pracy. Wewnątrzzakładowe źródła prawa pracy zawierały postanowienia niezgodne z obowiązującymi przepisami, stwierdzono przypadki uchybienia terminom wypłaty wynagrodzenia za pracę (o 1 dzień), wydawania świadectw pracy po terminie. Według inspektora pracy źródłem niskiego poziomu prowadzenia tych spraw był brak specjalistycznej, przeszkolonej kadry księgowo - kadrowej. Pracodawca w pierwszej kolejności wskazywał jako przyczynę ciągle trudności finansowe zakładu - brak specjalistycznej kadry lekarskiej i konieczność „podkupywania” personelu lekarskiego za coraz wyższe stawki wynagrodzenia. Skupienie uwagi pracodawcy na poszukiwaniu kadry lekarskiej spowodowało, że kwestie prawidłowego prowadzenia dokumentacji pracowniczej zatrudnianych osób zeszły na drugi plan.

Zadania służby bhp powierzono specjalistom spoza zakładu. Inspektor stwierdził takie nieprawidłowości, jak: dopuszczanie do pracy bez szkoleń wstępnych z zakresu bhp, niewydawanie w terminie pracownikom odzieży i obuwia roboczego, brak instrukcji postępowania ze szkodliwym czynnikiem biologicznym oraz instrukcji postępowania z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji. Według inspektora pracy oraz pracodawcy stwierdzone uchybienia w dziedzinie bhp były wynikiem nierzetelnego wykonywania zadań i obowiązków przez specjalistę spoza zakładu.

Kontrola w niepublicznym podmiocie leczniczym - całodobowym - w zakresie prawnej ochrony pracy wykazała przypadki przedkładania pracownikom błędnej informacji o niektórych warunkach zatrudnienia, niewykazywania w kartach ewidencji czasu pracy pracowników godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, przypadki rozliczania czasu pracy pracowników z pominięciem przyjętego okresu rozliczeniowego. W zakresie bhp stwierdzono m.in. uchybienia w prowadzeniu dokumentacji powypadkowej, w prowadzeniu

dokumentacji ewidencji wydawanej pracownikom odzieży i obuwia roboczego, brak konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, brak rocznych analiz stanu bhp, brak instrukcji postępowania ze szkodliwym czynnikiem biologicznym, przypadki dopuszczania pracowników do pracy bez aktualnych badań lekarskich. Według właścicieli uzdrowiska główną przyczyną wykazanych podczas kontroli uchybień była trudna sytuacja finansowa zakładu. Potrzeba podwyższania stale standardu obiektów sanatorium, coraz wyższe oczekiwania pensjonariuszy związane z pobytem w zakresie warunków lokalowych, żywieniowych i leczniczych - wymagają ciągłych nakładów finansowych ze strony pracodawcy. Nie bez znaczenia jest duża konkurencja na rynku lokalnym w zakresie dostępu do leczenia sanatoryjnego. Skupienie przez pracodawcę uwagi na pozyskiwaniu funduszy na bieżącą działalność uzdrowiska osłabiło nadzór i kontrolę nad służbami odpowiedzialnymi za stan bhp zakładu. Natomiast powierzenie prowadzenia spraw kadrowo - księgowych zewnętrznemu podmiotowi, w przekonaniu właścicieli - specjalistycznej firmie, spowodowało, że zaprzestali oni w ogóle bieżącej kontroli w tym zakresie.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zastosowano następujące środki prawne:

- w samodzielnym publicznym podmiocie leczniczym - wystąpienie zawierające 61 wniosków, 3 polecenia, 24 decyzje, w tym 13 ustnych,
- w niepublicznym ambulatoryjnym - wystąpienie zawierające 19 wniosków, 2 polecenia oraz 7 decyzji w nakazie, w tym 5 ustnych,
- w niepublicznych całodobowych - wystąpienia zawierające 27 wniosków, 7 poleceń oraz 25 decyzji, w tym 13 ustnych.

Ponadto, inspektorzy pracy nałożyli 1 mandat kredytowany.

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

16. Kontrole zakładów gospodarki komunalnej

W okresie sprawozdawczym w ramach realizowanego tematu na terenie właściwości miejscowej OIP w Kielcach skontrolowano 3 zakłady gospodarki komunalnej, a w ramach tych podmiotów 5 oczyszczalni ścieków. Łącznie w zakładach tych pracę świadczyło 125 pracowników.

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie warunków pracy pracowników zatrudnionych przy oczyszczaniu ścieków oraz ocena stanu przestrzegania przepisów bhp.

Zakresem kontroli objęto następujące zagadnienia technicznego bezpieczeństwa pracy: szkolenia w dziedzinie bhp, profilaktyczne badania lekarskie, ocena ryzyka zawodowego, czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, wyposażenie w sprzęt ratunkowy i przyrządy kontrolno - pomiarowe, infrastruktura oczyszczalni ścieków - obiekty i pomieszczenia, urządzenia, kanały, pomieszczenia higienicznosanitarne, procesy pracy i organizacja stanowisk pracy, środki bezpieczeństwa, maszyny i urządzenia techniczne, transport i magazynowanie, wypadki przy pracy, a także inne zagadnienia, wynikające ze stwierdzonych zagrożeń i nieprawidłowości z obszaru bhp. Szczególną uwagę zwrócono na problematykę wykonywania prac niebezpiecznych, zagrożeń biologicznych, chemicznych oraz zagrożeń dla układu mięśniowo-szkieletowego.

Najistotniejsze nieprawidłowości i główne problemy:

- w 3 zakładach brak przyrządów kontrolno - pomiarowych i sygnalizacyjnych, służących do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia,
- w 1 zakładzie teren oczyszczalni ścieków nie był zabezpieczony przed dostępem osób postronnych,

- w 3 zakładach nie zapewniono w oczyszczalniach ścieków instrukcji stosowania, przechowywania i eksploatacji sprzętu ochrony dróg oddechowych,
- w 1 zakładzie brak instrukcji bezpieczeństwa i higieny pracy dla całej oczyszczalni ścieków, ze szczególnym uwzględnieniem miejsc i obiektów najbardziej zagrożonych zatruciem, wybuchem lub utonięciem,
- w 2 zakładach nie wyposażono oczyszczalni ścieków w sprzęt ratunkowy, jak koła ratunkowe z rzutką, linki asekuracyjne, bosaki.

Ponadto dokonany w trakcie kontroli zakładów pracy przegląd obiektów i stanowisk pracy wykazał przypadki braku zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych.

Wyniki kontroli wskazują, że istotnymi problemami w kontrolowanych oczyszczalniach ścieków były uchybienia w zakresie zapewnienia pracownikom odpowiednich do rodzaju zagrożeń urządzeń i sprzętu ratowniczego oraz przyrządów kontrolno – pomiarowych i sygnalizacyjnych służących do ostrzegania przed substancjami szkodliwymi i niebezpiecznymi dla życia i zdrowia.

Kontrole przeprowadzone w 2022r. wykazały więcej nieprawidłowości w odniesieniu do ustaleń z lat ubiegłych, ponieważ wytypowane do kontroli w tym roku oczyszczalnie ścieków nie były kontrolowane w okresie ostatnich 3 lat.

W trakcie czynności kontrolnych prowadzonych na terenie oczyszczalni ścieków w miejscowości Szczecno-Komórki, stwierdzono że:

- końcowy odcinek pomostu obsługowego bioreaktora nie posiadał zabezpieczenia przed możliwością wpadnięcia pracownika obsługującego (brak kraty pomostowej „Wema”).
- szafa elektryczna z czynnymi instalacjami elektrycznymi zasilająca maszyny i urządzenia była otwarta, stwarzając możliwość porażenia prądem

elektrycznym w przypadku dotyku bezpośredniego do elementów będących pod napięciem.

W kontrolowanych zakładach w badanym okresie, tj. od 01.01.2019r. do 31.12.2021r., odnotowano 4 wypadki przy pracy. Wszystkie ww. wypadki przy pracy były zdarzeniami indywidualnymi powodującymi czasową niezdolność do pracy. Nie stwierdzono wypadków przy pracy o charakterze powtarzalnym. Ustalonymi przyczynami wypadków były zwykle przyczyny ludzkie, w szczególności zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem, poślizgnięcie nogi na śliskiej nawierzchni, ześlizgnięcie się stopy ze schodka.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali 95 decyzji, w tym 55 na piśmie i 40 decyzji ustnych. Z czego 1 decyzja dotyczyła wstrzymania eksploatacji i 1 decyzja wstrzymania prac, natomiast 43 decyzje wydano z rygorem natychmiastowej wykonalności. Ponadto do 3 kontrolowanych pracodawców skierowano 15 wniosków w wystąpieniach. Na podstawie przesłanych informacji o realizacji środków prawnych przez pracodawców, ustalono że zrealizowano 55 decyzji wydanych na piśmie oraz wszystkie decyzje ustne - co stanowi 100% z łącznej liczby 95 decyzji wydanych. Zrealizowane środki prawne spowodowały likwidację nieprawidłowości ujawnionych w czasie prowadzonych kontroli.

W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych ujawniono 14 wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Osobę odpowiedzialną za stan bhp ukarano mandatem karnym w wysokości 2.000 zł. Zastosowano również środek oddziaływania wychowawczego - ostrzeżenie - wobec osoby kierującej pracą innych osób u pracodawcy.

17. Opiniowanie wniosków w sprawie wydania zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia pomieszczeń stałej pracy lub na ich lokalizowanie poniżej poziomu terenu

W sprawach związanych z opiniowaniem wniosków dotyczących wydania zgody na oświetlenie pomieszczeń stałej pracy wyłącznie światłem elektrycznym lub usytuowania pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu przyległego terenu, wpłynęło do OIP Kielce 10 wniosków, w tym 7 dotyczyło tylko pomieszczeń w których posadzki były zagłębione poniżej poziomu przyległego terenu, 3 dotyczyły odstępstw od wymagań w zakresie zastosowania oświetlenia naturalnego w pomieszczeniach pracy.

Spośród złożonych wniosków 3 dotyczyły wyrażenia zgody na zastosowanie wyłącznie elektrycznego oświetlenia w pomieszczeniach stałej pracy, we wszystkich przypadkach stwierdzono brak przesłanek do wydania postanowienia.

7 złożonych wniosków dotyczyło wyrażenia zgody na lokalizację poniżej poziomu terenu pomieszczeń stałej pracy. Okręgowy Inspektor Pracy wydał w przedmiotowych sprawach 7 pozytywnych opinii oraz 3-krotnie stwierdził brak przesłanek do wydania postanowienia dotyczącego poszczególnych pomieszczeń wskazanych we wnioskach (3 wnioski zawierały 3 rozstrzygnięcia dla różnych pomieszczeń: 3 opinie pozytywne, 3 krotnie stwierdzono brak przesłanek do wydania opinii).

Złożone wnioski dotyczyły głównie pomieszczeń w zakładach o charakterze handlowo - usługowym oraz gastronomicznym. Wnioski zostały rozpatrzone w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy, w oparciu o przedstawione przez wnioskodawców informacje i dokumentację. W razie potrzeby, w trakcie prowadzonego postępowania, występowano do wnioskodawcy o przedstawienie dodatkowych informacji.

18. Bezpieczeństwo pracy podczas magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego, m.in. z wykorzystaniem wózków jezdniowych z napędem silnikowym

W okresie sprawozdawczym w zakresie realizacji tego tematu inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili kontrole w łącznie 13 zakładach pracy zatrudniających ogółem 1183 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. Działalność kontrolowanych firm obejmowała przede wszystkim przetwórstwo przemysłowe.

W ocenie inspektorów pracy stan przestrzegania przepisów bhp w kontrolowanych podmiotach nie był zadawalający o czym świadczy duża ilość stwierdzonych istotnych nieprawidłowości.

Wśród najistotniejszych nieprawidłowości należy wymienić:

- niewłaściwy stan techniczny eksploatowanych wózków jezdniowych (dot. przede wszystkim siedzisk fotela, ogumienia, elementów oświetlenia i sygnalizacji);
- brak wyznaczenia i oznakowania dróg komunikacyjnych i transportowych;
- brak oznakowania barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych (krawędzi rampy, różnicy poziomów), stwarzających możliwości potknięcia i upadku;
- brak zabezpieczenia wózków jezdniowych przez możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione;

- brak właściwego opracowania oraz aktualizacji ocen ryzyka zawodowego;
- brak poddania pracowników instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu w dziedzinie bhp;
- brak skierowania pracowników na profilaktyczne badania lekarskie okresowe;
- brak instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych lub zapoznania z nią operatora wózków jezdniowych z napędem silnikowym.
- brak udokumentowanego zapoznania operatorów z instrukcją dotyczącą użytkowania eksploatowanych w zakładzie wózków jezdniowych opracowaną przez producenta danego typu wózka.
- niewłaściwy sposób przechowywania butli z gazem propan - butan.
- nieuwzględnienie w szczegółowych programach szkoleń z zakresu bhp, zagadnień związanych z transportem materiałów przy użyciu wózka jezdniowego z napędem silnikowym.
- brak wystarczającej znajomości przepisów bhp przez pracodawców;
- ograniczenie środków finansowych na poprawę warunków bhp, co przełożyło się na niewłaściwy stan techniczny wózków,
- 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.

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

- ❖ według pracodawców:
 - 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;
 - nieznamość nadmiernie zmieniających się przepisów prawa.
- ❖ według inspektorów pracy:
 - postrzeganie przepisów bhp jako sprawy zbyt cenne i dodatkowo pomniejszające zysk zakładu;

Najczęstsze uchybienia dotyczyły stanu technicznego pojazdów oraz ich niezabezpieczenia przed uruchomieniem przez osoby nieuprawnione. Istotnym problemem okazała się również niewłaściwa organizacja prac transportowych, w tym brak wyznaczenia oraz oznakowania dróg komunikacyjnych i transportowych. Lekceważenie zagrożeń związanych z powierzaniem pracownikom wózków jezdniowych podnośnikowych nie w pełni sprawnych, wiązało się w ocenie inspektorów pracy z lekceważeniem przepisów bhp oraz chęcią ograniczenia nakładów finansowych na ich doprowadzenie do właściwego stanu technicznego. Złudna perspektywa zaoszczędzenia środków finansowych mogła natomiast narazić pracodawcę na daleko idące konsekwencje (zarówno prawne, jak i finansowe), w sytuacji wypadku przy pracy podczas eksploatacji tych wózków. Niewystarczająca znajomość przepisów bhp przez pracodawcę szła w parze z tolerowaniem odstępstw od przepisów

i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp (w tym kadrę kierowniczą). Braki w zakresie instrukcji bhp oraz oceny ryzyka zawodowego wskazują natomiast na niewłaściwe wykonywanie zadań przez służbę bhp.

Biorąc pod uwagę całokształt czynności kontrolnych przeprowadzonych w zakresie tematyki magazynowania i transportu wewnątrzzakładowego należy stwierdzić, że poziom przestrzegania przepisów bhp w tym zakresie przez zakłady objęte kontrolą był dość niski, a przez to niezadawalający, co wskazuje na potrzebę zintensyfikowania i prowadzenia kontroli w takim zakresie w kolejnych latach.

W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości, inspektorzy pracy wydali stosowne środki prawne, w tym 127 decyzji i 31 wniosków pokontrolnych. Do zakończenia okresu sprawozdawczego zrealizowano 123 decyzje, co stanowi prawie 97% wydanych decyzji oraz wykonano wszystkie wnioski z wystąpień.

W wyniku przeprowadzonych kontroli:

- w eksploatowanych wózkach jezdniowych doprowadzono do należytego stanu technicznego siedziska foteli, ogumienie, elementy oświetlenia i sygnalizacji (dot. łącznie 29 pracowników),
- zabezpieczono wózki jezdniowe przed możliwością uruchomienia przez osoby nieuprawnione (dot. łącznie 73 pracowników),
- wyznaczono i oznakowano drogi komunikacyjne i transportowe (dot. łącznie 377 pracowników),
- opracowano instrukcje bezpieczeństwa prac transportowych i zapoznano z nimi operatorów wózków jezdniowych z napędem silnikowym (dot. łącznie 43 pracowników).
- zapoznano operatorów wózków jezdniowych z instrukcją dotyczącą użytkowania eksploatowanych w zakładzie pojazdów opracowaną przez

- producenta danego typu wózka (dot. łącznie 42 pracowników),
- oznakowano barwami bezpieczeństwa miejsca niebezpieczne (krawędzie ramp, progi i różnice poziomów), stwarzające możliwości potknięcia i upadku (dot. łącznie 125 pracowników),
- sporządzono ocenę ryzyka zawodowego dla operatorów wózków jezdniowych (dot. 12 pracowników),
- doprecyzowano i uaktualniono poszczególne oceny ryzyka zawodowego, zapewniając pełną identyfikację zagrożeń (w tym hałasu i drgań mechanicznych), wymagane środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko; uwzględniając obciążenie układu mięśniowo szkieletowego związanego z wysiłkiem fizycznym oraz zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do zaistnienia wypadku przy pracy na danym stanowisku; jak również aktualne wyniki pomiarów i badań czynników szkodliwych (dot. łącznie 43 pracowników),
- 9 pracowników (operatorów wózków jezdniowych) poddano instruktażowi ogólnemu i stanowiskowemu w dziedzinie bhp,
- 10 pracowników (operatorów wózków jezdniowych) skierowano na badania lekarskie i uzyskano dla nich orzeczenia lekarskie z badań profilaktycznych potwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku pracy,
- zapewniono właściwy sposób przechowywania butli z gazem propan - butan, zabezpieczając je przed niekorzystnym działaniem czynników atmosferycznych i przed upadkiem (dot. łącznie 16 pracowników),
- dostarczono operatorom wózków jezdniowych podnośnikowych odzież roboczą, odpowiednio dostosowaną do charakteru wykonywanej pracy, zgodnie z obowiązującymi w zakładzie zasadami przydziału (dot. łącznie 10 pracowników),

- dokonano badań i uzyskano wyniki pomiarów drgań ogólnych i miejscowych dla stanowisk pracy związanych z obsługą wózka jezdniowego z napędem silnikowym (dot. łącznie 34 pracowników),
- wprowadzono zasadę przeprowadzania konsultacji z przedstawicielami pracowników wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym związanych z opracowaniem i aktualizacją oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy (dot. łącznie 3 pracowników),
- wprowadzono zasadę wskazywania w treści skierowań na badanie profilaktyczne pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, informacji o występowaniu na danym stanowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia (dot. łącznie 10 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.

19. Kontrole organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych)

W zakresie realizacji kontroli organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych (samochodów elektrycznych i hybrydowych inspektorzy pracy OIP w Kielcach przeprowadzili czynności kontrolne w 1 podmiocie zatrudniającym 87 osób.

Celem kontroli była ocena przestrzegania przez pracodawcę wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych określonych w rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 28 sierpnia 2019r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach

energetycznych (Dz. U. z 2019r. poz. 1830) i rozporządzeniu Ministra Energii z dnia 26 czerwca 2019r. w sprawie wymagań technicznych dla stacji ładowania i punktów ładowania stanowiących element infrastruktury ładowania drogowego transportu publicznego (Dz. U. z 2019r. poz. 1316) oraz ocena skuteczności podejmowanych przez kontrolowane podmioty działań zapobiegających i ograniczających zagrożenia wypadkowe z uwzględnieniem organizacji pracy, stanu technicznego stanowisk obsługi i stacji ładowania oraz szkoleń pracowników i przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego. Przeprowadzona kontrola nie wykazała istotnych naruszeń z zakresu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy podczas obsługi samochodów elektrycznych i hybrydowych oraz stanu technicznego stacji ładowania pojazdów elektromobilnych. Kontrolowany przedsiębiorca opracował i udostępnił pracownikom zakładowe procedury bezpiecznej obsługi pojazdów elektrycznych i hybrydowych oraz zapewnił odpowiednio wyposażone stanowisko serwisowe, jak również wykwalifikowany personel posiadający uprawnienia zawodowe do wykonywania prac eksploatacyjnych przy instalacjach elektrycznych zabudowanych w pojazdach hybrydowych i elektrycznych.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły braku kompletnych pomiarów sprawdzających skuteczność ochrony od porażeń prądem elektrycznym w odniesieniu do stacji ładowania oraz instalacji elektrycznej w hali serwisowej, gdzie zlokalizowano stanowisko obsługi pojazdów elektromobilnych. Ponadto na stanowisku do obsługi serwisowej pojazdów elektromobilnych oraz stacji ładowania pojazdów nie zapewniono kompletnego wyposażenia w oznakowanie informacyjno-ostrzegawcze. W kontrolowanym podmiocie nie zapewniono również instrukcji eksploatacji stacji ładowania, wynikającej z ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych. W zakresie przygotowania zawodowego pracowników

wystąpiły pojedyncze przypadki braku wstępnych badań lekarskich oraz stanowiskowego instruktazu bhp. Dokumentacja z oceny ryzyka zawodowego nie uwzględniała analizy zagrożeń związanych z obsługą serwisową pojazdów elektromobilnych, oraz wymagań dotyczących personelu, któremu są powierzane czynności przy obsłudze serwisowej jak również wyposażenia w sprzęt, narzędzia pracy czy środki ochronne.

Przyczyną wystąpienia tych nieprawidłowości było tolerowanie odstępstw od przepisów i zasad bhp przez osoby odpowiedzialne za stan bhp w zakładzie oraz niedostateczna znajomość obowiązujących regulacji prawnych. Kontrolowany przedsiębiorca wskazywał również na przyczyny o charakterze ekonomicznym spowodowane niewystarczającym poziomem środków finansowych, jakie może przeznaczyć na realizację ciężących na nim obowiązków, w związku ze znacznym wzrostem kosztów działalności gospodarczej spowodowanych wysoką inflacją i skutkami epidemii COVID-19. W omawianym temacie nie prowadzono ukierunkowanych działań prewencyjnych. Prowadzone działania polegały w szczególności na wskazaniu kadrze kierowniczej stwierdzonych nieprawidłowości oraz omówieniu wymagań w zakresie działań zapobiegających i ograniczających zagrożenia wypadkowe przy obsłudze pojazdów elektromobilnych oraz stacji ładowania e-pojazdów.

Analizując wyniki przeprowadzonej kontroli należy uznać, iż stwierdzony stan przestrzegania przepisów i wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji oraz organizacji bezpiecznej pracy podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych aktualnie nie wskazuje na występowanie istotnych oraz rażących nieprawidłowości. Powyższe nie oznacza jednak, że odnosi się to do całej branży motoryzacyjnej, ponieważ kontrolę przeprowadzono w serwisie samochodowym należącym do sieci międzynarodowego

producenta pojazdów samochodowych. Zatrudniony w serwisie personel był zobowiązany do wykonywania przeglądów technicznych, prac serwisowo - naprawczych i konserwacyjnych zgodnie z uprzednio opracowanymi przez producenta procedurami, dostępnymi w miejscu pracy z wykorzystaniem posiadanego systemu teleinformatycznego, które wskazują kolejność i sposób oraz środki i warunki bezpiecznego ich wykonywania.

W nieautoryzowanych serwisach, których liczba będzie wzrastać w miarę postępu produkcji i rozwoju aut elektrycznych należy spodziewać się znacznie niższego poziomu bezpieczeństwa w tym możliwości zatrudniania niewykwalifikowanego personelu. Z uwagi na powyższe uzasadnionym jest monitorowanie tego typu podmiotów, które w kolejnych latach należy objąć działaniami kontrolnymi w zakresie technicznego bezpieczeństwa podczas obsługi serwisowej e-pojazdów samochodowych. Ponadto w związku z występowaniem szeregu zagrożeń wynikających z obsługi e-pojazdów w tym baterii trakcyjnych należy rozważyć możliwość opracowania przez Urząd materiałów informacyjno - prewencyjnych przeznaczonych dla serwisów oraz operatorów stacji ładowania.

20. Ograniczanie zagrożeń zawodowych i wypadkowych w zakładach rolnych z uwzględnieniem legalności zatrudnienia i prawnej ochrony pracy

Celem przeprowadzonych kontroli było sprawdzenie i ocena bieżącego przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, prawnej ochronnych pracy oraz przepisów z zakresu legalności przez pracodawców prowadzących działalność rolniczą w produkcji roślinnej i zwierzęcej. Na terenie działania OIP Kielce w 2022r. w zakresie realizacji tematu skontrolowano 8 podmiotów - 4 podmioty zajmujące się produkcją roślinną oraz 4 przedsiębiorców zajmujących się produkcją zwierzęcą.

W zakładach, w których badano zagadnienia dotyczące produkcji roślinnej zatrudnionych było łącznie 34 pracowników, dodatkowo jeden z zakładów dorywczo powierzał 14 osobom wykonywanie pracy w ramach umów zleceń.

W zakładach, w których badano zagadnienia związane z produkcją zwierzęcą zatrudnionych było 25 osób, dodatkowo w jednym zakładów powierzano pracę zarobkową w ramach umów zleceń 4 osobom.

W poszczególnych zakładach prowadzono następujące rodzaje działalności :

- zakłady zajmujące się produkcją zwierzęcą: chów i hodowla drobiu, chów i hodowla bydła mlecznego, chów i hodowla królików, działalność w zakresie produkcji pasz, kontrolą objęto wydzieloną jednostkę zajmującą się hodowlą i chowem zwierząt,
- zakłady zajmujące się produkcją roślinną: działalność usługowa wspomagająca produkcję (faktycznie przedsiębiorca uprawiał zboża, warzywa i prowadził sad na areale ponad 220 ha), uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych bez orzechów (faktycznie przedsiębiorca uprawiał zboża i warzywa na areale ponad 110 ha), uprawa pozostałych roślin wieloletnich (przedsiębiorca zajmował się uprawą kwiatów doniczkowych w szklarniach i tunelach foliowych), pozostałe przetwarzanie i konserwacja owoców i warzyw, (faktycznie przedsiębiorca prowadził 14-hektarowe gospodarstwo, na którym uprawiał kapustę i ją konserwował).

W wyniku przeprowadzonych kontroli wydano 52 decyzje i skierowano do pracodawców 56 wniosków w wystąpieniach oraz wydano 3 polecenia ustne. Przy czym w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją roślinną wydano 45 decyzji i skierowano 31 wniosków. W przypadku gospodarstw zajmujących się produkcją zwierzęcą wydano 7 decyzji, skierowano 25 wniosków i wydano 3 polecenia ustne.

Spośród tych wszystkich decyzji wydano 2 decyzje wstrzymania eksploatacji. Z wydanych decyzji 25 były to decyzje ustne, czyli prawie co drugą stwierdzoną w decyzjach nieprawidłowość usunięto już w trakcie kontroli.

Podczas kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp inspektorzy pracy ujawnili 2 wykroczenia przeciwko prawom pracownika (w 1 zakładzie) i w związku z tym nałożyli 1 mandat .

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy wydano najwięcej środków prawnych regulując nieprawidłowości dotyczące:

- maszyn i urządzeń - 12 decyzji,
- magazynowania i składowania - 9 decyzji,
- pomieszczeń sanitarnych - 7 decyzji
- szkoleń bhp - 3 decyzje i 3 wnioski w wystąpieniach.

W zakresie prawnej ochrony pracy najczęściej regulowano nieprawidłowości dotyczące:

- stosunku pracy, prowadzenia akt osobowych - 25 wniosków,
- czasu pracy - 8 wniosków,
- rozwiązania stosunku pracy - 7 środków prawnych
- urlopów wypoczynkowych - 5 wniosków.

W zakresie legalności zatrudnienia stwierdzono w 3 zakładach przypadki nieterminowego zgłaszania pracowników do ubezpieczenia społecznego.

W kontrolowanych zakładach świadczył pracę tylko 1 cudzoziemiec. Wydano 2 środki prawne związane z jego zatrudnieniem.

Oceniając skalę ujawnionych nieprawidłowości, stwierdzono potrzebę przeprowadzania bieżących kontroli w gospodarstwach rolnych, prowadzenia akcji szkoleniowych z zakresu prawnej ochrony pracy wśród pracodawców tej branży podczas prowadzenia wszelkiego rodzaju akcji prewencyjnych.

21. Podsumowanie

W 2022 r. inspektorzy pracy OIP w Kielcach prowadzili kontrole tematyczne dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy w obszarach wymagających stałych działań nadzorczokontrolnych (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 nadzorczą - kontrolną, polegającą na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych oraz zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 38 wypadków przy pracy, zgłoszonych do OIP w Kielcach w 2022r. W wypadkach tych poszkodowanych zostało 44 osoby, w tym 9 osób poniosło śmierć, a 13 doznało ciężkiego uszkodzenia ciała.

W 2022r. w stosunku do roku 2021 nastąpiło zwiększenie liczby osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych o 125% (2021 – 4, 2020 – 8), zmniejszenie liczby zbadanych wypadków o 11,62% (2021 – 43, 2020 – 52), liczby poszkodowanych w wypadkach ogółem o 10,20% (2021 – 49, 2020 – 60), liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich o 51,85% (2021 – 27, 2020 – 24).

Pod względem miejsca pracy, w którym ryzyko utraty życia lub zdrowia było najwyższe, należy wskazać: budownictwo oraz przetwórstwo przemysłowe.

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 43% poszkodowanych - oraz w zakładach zatrudniających do 9 pracowników – 16 poszkodowanych (36%), od 10 do 49 pracowników – 11 poszkodowanych (25%), od 50 do 249 osób –

11 poszkodowanych (25%) i powyżej 250 osób zatrudnionych – 6 poszkodowanych (16%).

Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami, które doprowadzały do zaistnienia wypadków przy pracy były: uszkodzenie materiału na łączeniu, szwie, nieskoordynowane i niewłaściwe ruchy, utrata kontroli nad obiektem, środkami transportu lub obsługiwanym sprzętem ruchomym, upadek z wysokości – na niższy poziom, inne nieokreślone wydarzenia będące odchyleniem od stanu normalnego, odchylenie związane z elektrycznością prowadzące do kontaktu osobistego.

Do wypadków dochodziło najczęściej podczas: obsługi maszyn i innych urządzeń ruchomych podawania/odbierania materiałów, półwyrobów, wyrobów, operowania przedmiotami: rzucaniem, odrzucaniem, w trakcie transportu ręcznego: podnoszenia, opuszczania, poruszania się: skakania, podskakiwania.

Skutkami zdarzeń wypadkowych dla organizmu ludzkiego najczęściej były: amputacje urazowe (utrata części ciała), złamania kości, liczne 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 (wzmożony 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 wzmożonym nadzorem wsparto oddziaływaniem prewencyjnym – w 2 zakładach przeprowadzono szkolenia (z osobami zaangażowanymi w tematykę bezpieczeństwa i higieny pracy) w czasie których informowano o konieczności bezpośredniego zaangażowania się w sprawy

zarządzania bhp oraz udziału pracowników w ocenie ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy.

Ustalenia dokonane w czasie czynności kontrolnych wykazały, iż nieprawidłowości dotyczyło głównie zagadnień związanych ze stanem maszyn i urządzeń technicznych. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły głównie braku zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych tj. elementów mających bezpośredni wpływ na możliwość zaistnienia wypadków przy pracy. Kontrole wykazały brak należytego nadzoru przez kierownictwo zakładu, służby utrzymania ruchu jak również nie dopełnienie wymaganych procedur i instrukcji przez pracowników obsługi. W czasie kontroli oceniono również działania prewencyjne realizowane w ramach działań dobrowolnych zakładów, między innymi w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, przekazywania do eksploatacji nowych urządzeń, modernizacji obiektów i instalacji.

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. Wiązało się to z działaniami zakładów pracy poprzez wykonanie prac modernizacyjnych i remontów, w tym zapewnienia właściwych osłon i urządzeń ochronnych, elementów sterowania, oznaczeń maszyn.

W czasie kontroli oceniono również działania prewencyjne realizowane w ramach działań dobrowolnych zakładów, między innymi w zakresie dostosowania maszyn do wymagań minimalnych, przekazywania do eksploatacji

nowych urządzeń, modernizacji obiektów i instalacji.

Kontynuowano intensywne działania kontrolne będące elementem 3-letniej strategii PIP w budownictwie, ukierunkowanej na zwiększenie skuteczności działań w sektorze budowlanym w latach 2022-2024. Branże budowlaną cechują szczególnie wysokie wskaźniki wypadkowości. Celem przeprowadzonych kontroli było zapobieganie oraz ograniczanie powstawania zagrożeń zawodowych w środowisku pracy, uzyskanie poprawy bezpieczeństwa pracy na budowach, utrwalanie prawidłowych sposobów realizacji prac zgodnie z przepisami bhp oraz zasad kultury pracy, w tym zmiany złych nawyków osób pracujących i nadzorujących. Szczególną uwagę poświęcono przestrzeganiu przez pracodawców przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia oraz eliminacji bezpośrednich zagrożeń życia lub zdrowia pracowników budowlanych. Wzmocnionym nadzorem na budowach o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa objęto cztery tereny budów znajdujące się na terenie woj. świętokrzyskiego na których 2-krotnie przeprowadzono działania kontrolne. 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. Również podczas kontroli podmiotów prowadzących działalność budowlaną obejmowano badaniem zagadnienia dotyczące: zawierania i rozwiązywania stosunku pracy, zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, czasu pracy, wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, urlopów wypoczynkowych oraz zagadnienia dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.

Wśród najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy oraz legalności zatrudnienia należy wskazać zagadnienia dotyczące: nieodpowiedniego prowadzenia akt osobowych pracowników, sposobu udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych, braku obwieszczenia o systemach, rozkładach czasu pracy oraz przyjętych okresach rozliczeniowych czasu pracy, niezgłoszenia lub nieterminowego zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego, nieprawidłowo sporządzonych umów o pracę w których nie zawierano wszystkich wymaganych zapisów, braku udzielenia pracownikowi informacji o dodatkowych warunkach zatrudnienia, braku lub nierzetelnego prowadzenia kart ewidencji czasu pracy, braku kart przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej.

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, nieodpowiednio

eksploatowane maszyny i urządzenia techniczne (brak osłon, urządzeń sterujących). 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).

W miesiącu czerwiec i wrzesień 2022r. prowadzono kontrole małych placów budów, których celem było zapewnienie osobom pracującym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności poprzez usunięcie nieprawidłowości powodujących bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia tych osób. Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości na małych placach budowy jest brak jakiegokolwiek nadzoru ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami na placach budowy lub sprawowanie nadzoru przez osoby lekceważące przepisy bhp lub nieposiadające wystarczającej wiedzy z zakresu bhp, a także bagatelizowanie zagrożeń przez osoby pracujące na budowach. 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 2022 poddano również ocenie przestrzegania przez pracodawców przepisów bhp przy wykonywaniu prac związanych z obsługą żurawi wieżowych i szybkomontującymi.

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: prowadzenia prac transportowych przez żuraw wieżowy z niesprawnym urządzeniem umożliwiającym odczytanie prędkości wiatru mierzonej na wysokości wysięgnika oraz z wykorzystaniem haka zamocowanego z niesprawnym urządzeniem zamykającym gardziel haka, brak opracowania i zapoznania operatorów żurawi z instrukcją bezpieczeństwa prac transportowych, niezapoznanie sygnalisty, hakowego z instrukcją pracy żurawia w warunkach kolizyjnych. Główną przyczyną stwierdzonych nieprawidłowości jest brak wiedzy o nowelizacji przepisów regulujących kwestie bhp przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących, co przekłada się na brak świadomości o wymaganiach i obowiązkach jakie należy spełnić dopuszczając do pracy operatora żurawia lub powierzając wykonywanie zadań hakowemu lub sygnaliście. Kolejną istotną przyczyną nieprawidłowości jest traktowanie obowiązków formalnych przez pracodawców w sposób marginalny tj. brak opracowania instrukcji bezpieczeństwa prac transportowych, czy też brak uwzględnienia w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z pracy z wykorzystaniem żurawia wieżowego.

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 2022r. kontynuowano zasadę, że wobec podmiotów dotychczas niekontrolowanych prowadzona będzie kontrola o charakterze instruktazowo-doradczym. Kontrole te polegały na: wskazaniu pracodawcy – a w zakresie bhp oraz kontroli legalności zatrudnienia także przedsiębiorcy niebędącemu pracodawcą i innej jednostce organizacyjnej – nieprawidłowości występujących w podmiocie kontrolowanym oraz ich analizie pod kątem prawnym i technicznym wraz z zastosowaniem adekwatnych środków prawnych; określeniu czasu na wyeliminowanie uchybień; pouczeniu kontrolowanego o sposobach usunięcia uchybień oraz konieczności zorganizowania pracy w sposób zgodny z obowiązującym porządkiem prawnym; okresowym niestosowaniu sankcji karnych wobec kontrolowanego podmiotu – wyjątek stanowiły przypadki rażących naruszeń przepisów prawnej ochrony pracy, nielegalnego zatrudnienia oraz sytuacje bezpośredniego zagrożenia życia i zdrowia, skutkujące lub mogące skutkować śmiertelnymi, ciężkimi lub zbiorowymi wypadkami przy pracy.

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

przepisów dotyczących legalności zatrudnienia. W trakcie kontroli udzielano porad prawnych. Stosowane środki prawne dotyczyły głównie nieprawidłowości związanych z przygotowaniem do pracy oraz organizacją bezpiecznej pracy. Zgodnie z założeniami dotyczącymi instruktażowo-doradczego charakteru tych kontroli sankcje karne zastosowano jedynie wobec 15,4% podmiotów.

Kontynuowano kontrole przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych. Kontrole dotyczyły 2370 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 75,38% 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. 15% 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 pozostałej działalności usługowej.

W porównaniu do roku 2021 ilość zakładów pracy chronionej na terenie województwa świętokrzyskiego zmniejszyła się z 31 działających w 2021r. do 28 zakładów działających w 2022r. W 2022r. żaden z pracodawców prowadzących działalność gospodarczą na terenie województwa świętokrzyskiego nie zgłosił wniosku w sprawie nadania mu statusu zakładu pracy chronionej, jak również statusu zakładu aktywności zawodowej.

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 2022 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 miejsc siedzących w szatni, nie potwierdzono pomiarami skuteczności natężenia oświetlenia w pomieszczeniach pracy, brak oznakowania miejsc niebezpiecznych - progów, schodów, innych miejsc grożących potknięciem, brak spisu stosowanych substancji i mieszanin skasyfikowanych jako niebezpieczne, brak kart charakterystyki stosowanych substancji i mieszanin skasyfikowanych 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, 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 2022 r. przeprowadzono 319 kontroli 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 2022r. - analogicznie jak w 2021 - obydwie 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 102 kontrolach inspektorzy pracy zakwestionowali zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych lub prawidłowość wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych stawką minimalną (31,97%) – w tym w 22 kontrolach zakwestionowano wybór pozapracowniczych form zatrudnienia, a w 80 kontrolach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie wypłaty minimalnego wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

W 2022 r. inspektorzy pracy rozpatrzyli 8 skarg, których przedmiotem było zastosowanie przez pracodawcę nieprawidłowej formy zatrudnienia, w 1 przypadku skargę uznano za zasadną (12,50%). Ponadto inspektorzy pracy rozpatrzyli 15 skarg, których przedmiotem było niewypłacenie lub zaniżenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną na podstawie umów cywilnoprawnych (9 z nich uznano za zasadne – 60,00%).

Na 319 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 217 kontroli (68,03%),
- w 22 kontrolach zakwestionowano prawidłowość stosowania cywilnoprawnej formy zatrudnienia,
 - inspektorzy pracy skierowali 11 poleceń przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę, łącznie na rzecz 25

osób - zostały wykonane w trakcie kontroli,

- skierowano 12 wniosków w wystąpieniach, łącznie na rzecz 24 osób - o potwierdzenie zatrudnienia ich na podstawie stosunku pracy. Pracodawcy powiadomili o wykonaniu zaleceń na rzecz 15 osób,
- w 80 - zakwestionowano poprawność wynagradzania osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych minimalną stawką godzinową:
 - inspektorzy pracy wydali 16 poleceń dotyczących 28 osób - łączna kwota zaniżonych należności wyniosła 13.372 zł (zalecenia zostały wykonane w trakcie kontroli),
 - po kontrolach skierowano 111 wniosków, pracodawcy poinformowali o realizacji 59 wniosków inspektorów pracy, co przekłada się na wypłatę zaniżonych należności na kwotę 6.978,64 zł.

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. Praktyka taka stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, a ponadto powoduje poczucie niepewności zatrudnienia i ograniczenie uprawnień pracujących, stwierdzono również przypadki zawierania umów zlecenia zamiast umów o pracę na okres próbny lub z własnymi pracownikami, w celu uniknięcia obciążeń związanych z zatrudnianiem w godzinach nadliczbowych (w zakresie ograniczeń wynikających z przepisów o czasie pracy oraz wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe). Podobnie jak w latach ubiegłych, w roku 2022 również 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 zlecenia i w takich samych warunkach jak inne osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę przy tego samego rodzaju pracy 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.

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,
- próby rekompensowania szkód poniesionych w związku z nieprawidłowym zachowaniem zleceniobiorców (dokonywanie potrąceń z ich wynagrodzenia, bez zachowania wymogu uzyskania zgody osoby zobowiązanej).

Podczas kontroli omówionej problematyki związanej z przestrzeganiem przepisów prawa pracy przy zatrudnianiu stwierdzono w 30 przypadkach nieprawidłowości mające znamiona wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zastosowano wobec osób odpowiedzialnych postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (przeprowadzono postępowanie mandatowe wobec 24 osób na łączną kwotę 35.100 zł oraz wobec 1 osoby skierowano wnioski o ukaranie do sądu). W 5 przypadkach, w których w ocenie inspektora pracy - ze względu na postawę pracodawców tj. usunięcie nieprawidłowości już w trakcie kontroli - poprzestano na zastosowaniu środka wychowawczego.

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

W okresie od 01.01.2022r. do 31.12.2022r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **39** kontroli w 38 podmiotach.

W kontrolowanych zakładach zatrudnionych było 2504 osoby.

Podobnie jak w latach ubiegłych - z uwagi na specyfikę regionu świętokrzyskiego, gdzie większość działających podmiotów to mikro zakłady i małe firmy - największa liczba kontroli (16 podmiotów) dotyczyła pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Kontrole obejmowały branże, których dotyczy najwięcej skarg, tj. handel (11 pracodawców), przetwórstwo przemysłowe (9 kontrole), transport (3 kontrole), budownictwo (3 kontrole). Poza tym kontrolami objęto zakłady różnych branż np. górnictwo i wydobywanie, przedsiębiorstwo gospodarki komunalnej (dostawy wody i ścieki), gastronomia, podmioty lecznicze, jednostka kultury (muzeum), młodzieżowy ośrodek wychowawczy.

Wyniki kontroli w 2022 r. wykazały, że nieprawidłowości, o różnej skali, ujawniono w 97% kontrolowanych zakładów.

Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło uchybień związanych z prowadzeniem ewidencji czasu pracy.

Powyższe stwierdzono w 21 podmiotach - 55,3% skontrolowanych pracodawców). Brak ewidencji czasu pracy, jej nierzetelne prowadzenie w wielu przypadkach uniemożliwiały sprawdzenie prawidłowości rekompensowania pracownikowi czasu pracy w tym pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w porze nocnej, w dni wolne z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, jak i niedziele czy święta. Czasami fakt świadczenia pracy ponad normy czy też w innym wymiarze niż wykazany w dokumentacji można było ustalić na podstawie innych dowodów, np. zeznania świadków, kalendarz wykonanych zadań z oznaczeniem udziału pracownika, odczyty z tachografu, adnotacje na grafikach potwierdzone zapisami bezpośrednich przełożonych. Skala naruszeń w zakresie nieprowadzenia czy nierzetelnego prowadzenia ewidencji czasu pracy utrzymuje się stale na podobnym poziomie.

Liczne nieprawidłowości - podobnie jak w latach ubiegłych - dotyczyły ustalania systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych w aktach wewnętrzzakładowych (20 pracodawców - 52,6%).

Głównie dotyczyło to pracodawców, którzy nie wprowadzili regulaminów pracy. U 14 pracodawców (36,8% skontrolowanych

podmiotów) zatrudniających 133 pracowników stwierdzono nieustalenie w obwieszczeniu systemów i rozkładów czasu pracy. Nieprawidłowości dotyczące ustalenia systemów i rozkładów czasu pracy w regulaminach pracy stwierdzono u 6 pracodawców zatrudniających 341 osób. Brak ustalenia systemu czasu pracy może skutkować nieprawidłowościami w zakresie rozliczania czasu pracy, zwłaszcza przy stosowaniu w praktyce systemu innego niż podstawowy.

Liczne nieprawidłowości dotyczyły ustalania i przekazywania rozkładu czasu pracy danego pracownika zgodnie z art. 129 § 3 Kodeksu pracy. W 12 zakładach (31,6% pracodawców) stwierdzono uchybienia - najczęściej w zakresie nieustalania rozkładu na okres obejmujący co najmniej 1 miesiąc i nieprzekazywania go pracownikom co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem okresu, na który został ustalony (8 pracodawców). Pozostałe uchybienia dotyczyły nieprawidłowego wymiaru czasu pracy ustalonego w rozkładzie czy nieustalenia terminów dni wolnych.

Kolejną grupę istotnych nieprawidłowości stanowi niezapewnianie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy.

U 9 pracodawców (23,7% skontrolowanych) stwierdzono naruszanie tej normy, wynikające zarówno z nieprawidłowego ustalania rozkładów czasu pracy, jak i nieudzielania pracownikom innych dni wolnych z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (na 222 pracowników uchybienia dotyczyły 19 pracowników w zakresie 38 dni).

W stosunkowo nielicznych przypadkach, podobnie jak w roku poprzedzającym, stwierdzono naruszenia dotyczące odpoczynku - dobowego i tygodniowego.

Niezapewnienie odpoczynku dobowego stwierdzono w 5 zakładach - 13,2% (dotyczyło to 10 pracowników na 235 objętych kontrolą - 4,3%). W 3 przypadkach dotyczyło to odpoczynku, o którym mowa w art. 132 Kodeksu pracy, w 1 przypadku - art. 97 ustawy

o działalności leczniczej, a w 1 - art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców.

Niezapewnienie odpoczynku tygodniowego stwierdzono w 3 podmiotach (7,9% pracodawców), dotyczyło 5 pracowników na 243 objętych kontrolą - 2%.

W zakresie stosowania rozkładów czasu pracy o których mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy stwierdzanych jest coraz mniej nieprawidłowości. W 1 tylko przypadku stwierdzono stosowanie rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ Kodeksu pracy bez uprzedniego zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników

W zakresie wynagrodzeń jak co roku najistotniejszą grupę uchybień stanowi niewypłacenie i nieterminowe wypłacenie wynagrodzeń za pracę.

Powyższe stwierdzono w 14 kontrolach (13 pracodawców - 34,2% skontrolowanych). W 10 kontrolach stwierdzono nieterminowe wypłacanie świadczeń ze stosunku pracy - dotyczyło to 225 pracowników na 473 objętych kontrolą. W 4 przypadkach (dotyczących 3 pracodawców) stwierdzono na dzień zakończenia kontroli niewypłacenie naliczonych wymagalnych świadczeń ze stosunku pracy, w tym: wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia za czas choroby, wynagrodzenia za urlop, dodatków stażowych, dodatków funkcyjnych, dodatków za pracę w porze nocnej, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, kosztów podróży służbowej, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop.

Zapewne przyczyną jest zła sytuacja przedsiębiorców spowodowana skutkami epidemii. W roku 2021 r. obowiązywały jeszcze regulacje dotyczące wsparcia przedsiębiorców - 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.

Niewypłacanie dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub

zwiększonego wymiaru stwierdzono u 7 pracodawców (18,4%).

Największy problem w stwierdzeniu pracy w godzinach nadliczbowych, ustaleniu jej wymiaru i wysokości rekompensaty stanowi brak prawidłowej ewidencji czasu pracy. Aż u 14 pracodawców stwierdzono brak prawidłowej ewidencji czasu pracy, dlatego ujawniona skala niezrekompensowanych godzin nadliczbowych jest jedynie pozornie nie tak znaczna. W wielu przypadkach należy ocenić zabieg jako celowy, mający obniżyć koszty zatrudnienia.

Znacząco więcej nieprawidłowości stwierdzono w zakresie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy średniotygodniowej.

U 8 pracodawców (21% skontrolowanych) stwierdzono uchybienia w tym zakresie. Podobnie jak w odniesieniu do rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy dobowej - najistotniejszym problemem jest nierzetelne ewidencjonowanie czasu pracy, w tym niewykazywanie faktu świadczenia pracy w soboty, niedziele czy święta.

W pojedynczych jedynie przypadkach (2 pracodawców - 7,9%) stwierdzono niewypłacenie wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu.

Na 383 pracowników objętych kontrolą, tylko wobec 3 stwierdzono zaniżenie wynagrodzenia w stosunku do minimalnego wynagrodzenia za pracę (0,8%).

W zakresie dokonywania potrąceń z wynagrodzeń za pracę jedynie w 3 przypadkach (7,9% skontrolowanych zakładów) stwierdzono uchybienia wobec regulacji zawartych w art. 87 - 91 Kodeksu pracy, głównie w zakresie niezachowania kwoty wolnej od potrąceń.

Nieprawidłowości dotyczące wypłacania dodatków za pracę w porze nocnej stwierdzono u 9 pracodawców (23,7%). Wynikało to głównie z nieprawidłowego ewidencjonowania czasu pracy oraz nieprawidłowych zapisów w aktach wewnętrznych.

Nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby stwierdzono u 4 pracodawców (10,5% skontrolowanych). Głównie niewypłacenie świadczeń było związane z trudnościami finansowymi pracodawcy.

Nieprawidłowości dotyczące wypłacania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy stwierdzono u 4 pracodawców (10,5%). Uchybienia głównie wynikają z niestosowania lub nieprawidłowego stosowania rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop.

W stosunkowo licznych przypadkach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w związku z ustaniem stosunku pracy - dotyczyło to 9 pracodawców (23,7% kontrolowanych). Poza błędami w naliczaniu świadczeń, nieprawidłowości były skutkiem niewłaściwego ustalenia wymiaru urlopu pracownika proporcjonalnego do okresu zatrudnienia.

W 6 zakładach (15,8% pracodawców) stwierdzono niezapewnianie przez pracodawcę prania odzieży roboczej i niewypłacanie ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Nieliczne były nieprawidłowości dotyczące rekompensaty pracy w niedziele i święta. Powyższe stwierdzono u 2 pracodawców (5,3% skontrolowanych). W obu przypadkach było to skutkiem nieprawidłowej ewidencji czasu pracy.

W dalszym ciągu przepisy dotyczące czasu pracy i wypłaty należnych ze stosunku pracy świadczeń są jednym z głównych obszarów prawa pracy, w którym pracodawcy dopuszczają się szeregu naruszeń. Bardzo często naruszenie przepisów o czasie pracy ma bezpośredni wpływ na nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń. Często nieprawidłowości

stwierdzane są już na etapie planowania czasu pracy. Istotnym problemem jest niezajomość przepisów prawa lub ich błędna interpretacja. Największym problemem jest brak ewidencji czasu pracy - niewykazywanie faktycznych godzin pracy w poszczególnych dobach oraz pracy wykonywanej w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy lub w niedziele i święta skutkuje niewypłacaniem pracownikom wynagrodzenia za pracę wraz ze stosownymi dodatkami w należytą wysokość.

Przekłada się to na pozostałe świadczenia pochodne, w tym wynagrodzenie urlopowe, wynagrodzenie chorobowe.

Niejednokrotnie pracodawcy przerzucają ryzyko prowadzonej działalności na pracowników. Związane z tym niewypłacanie wynagrodzeń oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie wynika bezpośrednio z niedających się usunąć trudności finansowych, lecz było spowodowane chęcią przeznaczenia tych kwot na realizację innych zobowiązań.

Oceniając skalę stwierdzonych nieprawidłowości z zakresu czasu pracy i wynagrodzeń oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, należy uznać, że na przestrzeni ostatnich lat utrzymują się one ogólnie na podobnym poziomie:

- nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ewidencji czasu pracy - 55,3% (w 2021r. - 65%, w 2020r. - 60%),
- nieprawidłowości w zakresie określenia systemów czasu pracy, rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu - 52,6% (w 2021r. - 50%, w 2020r. - 60%),
- nieprawidłowości w zakresie obowiązku ustalenia rozkładu czasu pracy pracowników bądź nieinformowanie lub nieprawidłowe informowanie pracowników o obowiązującym rozkładzie czasu pracy - 31,6% (w 2021r. - 35%, w 2020r. - 50%),
- nieprawidłowości dotyczące zapewnienia przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy

- w przyjętym okresie rozliczeniowym - 23,7% (w 2021r. - 30%, w 2020r. - 40%),
- nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku dobowego - 13,2% podmiotów i 4,3% pracowników (w 2021r. - 10% kontroli i 1,5% pracowników, w 2020r. - 10% kontroli i 4% pracowników),
 - nieprawidłowości w zakresie zapewnienia odpoczynku tygodniowego - 7,9%

podmiotów i 2% pracowników (w 2021r. 5% kontroli i 0,4% pracowników, w 2020r. - 10% kontroli i 4% pracowników).

Procent pracodawców naruszających przepisy o wypłacie świadczeń pracowniczych wg ich rodzajów w latach 2020 - 2022 przedstawia poniższa tabela.

– Rodzaj należności	– Procent pracodawców, u których wystąpił problem w stosunku do ogółu skontrolowanych		
	– 2020	– 2021	– 2022
– Wynagrodzenie za pracę	– 50,0	– 35,0	– 34,2
– Potrącenia z wynagrodzenia	– 5,0	– 5,0	– 7,9
– Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia normy dobowej	– 33,3	– 27,8	– 18,4
– Wynagrodzenie i dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej normy tygodniowej	– 31,3	– 22,2	– 21,0
– Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w porze nocnej	– 12,5	– 33,3	– 23,7
– Dodatek za pracę w niedzielę i święta	– 0	– 11,1	– 5,3
– Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy	– 8,3	– 11,8	– 10,5
– Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy	– 5	– 25	– 10,5
– Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy	– 30,1	– 13,3	– 23,7
– Należności z tytułu podróży służbowej	– 18,2	– 9,1	– 7,9
– Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących zakładu	– 0	– 0	– 0
– Ekwiwalent za używanie odzieży własnej	– 0	– 0	– 0
– Ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży	– 27,8	– 38,9	– 15,8

Powodami nieprzestrzegania regulacji dotyczących czasu pracy w ocenie inspektorów pracy były:

- brak środków finansowych na wypłatę wynagrodzeń spowodowany wzrostem

- kosztów działalności i koniecznością regulowania należności innych niż wynagrodzenia - ograniczone środki finansowe, zamiast na wynagrodzenia, przeznaczone są na pokrycie innych zobowiązań. W 2022r. niewątpliwy wpływ w tym zakresie, poza trwającymi nadal skutkami pandemii, miała wojna za wschodnią granicą RP i powiązane z nią zachwianie łańcuchów dostaw, napływ uchodźców, wysoka inflacja oraz wzrost kosztów prowadzenia działalności - w tym cen paliw. Zwłaszcza widoczne jest to w branży transportowej,
- celowe działania pracodawców mające obniżyć koszty funkcjonowania firmy poprzez brak wykazywania pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy - co skutkowało zaniżaniem wypłacanych wynagrodzeń; w niektórych przypadkach sami pracownicy godzą się na otrzymywanie dodatkowych świadczeń z tytułu wykonywanej pracy z pominięciem systemu księgowego – może to wynikać z obawy przed utratą pracy, ale też czasami z przyczyn natury osobistej, np. związanych z ciężącymi na pracownikach zajęciami komorniczymi,
 - zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników, wymuszająca pracę z naruszeniem norm czasu pracy w celu utrzymania ciągłości pracy,
 - nieznajomość przepisów prawa lub aktualnych interpretacji, skutkująca pomyłkami w zakresie wyliczenia świadczeń pieniężnych, np. ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
 - pomyłki w wyliczeniach spowodowane brakiem staranności w prowadzeniu dokumentacji lub przekazywaniu informacji między służbami pracodawcy oraz brakiem staranności w prowadzeniu ewidencji czasu pracy.

Pracodawcy jako główny powód niewypłacania wynagrodzeń wskazują niezmiennie trudną sytuację ekonomiczną

i konieczność pokrywania innych zobowiązań zapewniających ciągłość działania zakładu (np. zakup paliwa).

W zakresie pozostałych uchybień jako przyczyny wskazują:

- nieznajomość przepisów,
- częste zmiany przepisów,
- trudności w przestrzeganiu przepisów wobec potrzeb produkcyjnych i ekonomicznych oraz oczekiwań pracowników, przede wszystkim w odniesieniu do pracy w dniu dodatkowo wolnym od pracy,
- niejasne regulacje prawne rodzące wiele wątpliwości.

Do pracodawców objętych kontrolą przestrzegania przepisów czasu pracy oraz wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy skierowano:

- 42 decyzje w 3 kontrolach do 2 pracodawców. Jeden z pracodawców utracił status pracodawcy i stwierdzono wygaśnięcie 8 decyzji. Pozostałe 34 decyzje zostały wykonane - wypłacono w sumie 699.314,24 zł.
- 195 wniosków w 35 kontrolach - 177 wniosków przyjętych zostało do realizacji, 3 pracodawców nie poinformowało o sposobie wykonania wniosków. W wyniku realizacji 30 wniosków skierowanych do 13 pracodawców wypłacono 99 pracownikom w sumie 92.346,01 zł,
- 9 poleceń w 6 kontrolach, wszystkie zostały wykonane w czasie kontroli - wykonując 7 poleceń pracodawcy wypłacili 12 pracownikom 7903,54 zł.

W 13 kontrolach osoby winne naruszenia przepisów prawa pracy stanowiących wykroczenia przeciwko prawom pracownika zostały ukarane grzywnami w postępowaniu mandatowym. Za 23 wykroczenia nałożono grzywny w łącznej wysokości 16.400 zł.

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

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła kontrole firm transportowych obejmujące zarówno zagadnienia wynikające z założeń „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 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 znaczną 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 w przedmiotowym zakresie przeprowadzono na terenie województwa świętokrzyskiego 16 kontroli, w tym 10 kontroli w zakładach zatrudniających do 9 pracowników i 6 kontroli w zakładach zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

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

- krajowy transport drogowy rzeczy - 4 kontrole,
- międzynarodowy transport drogowy rzeczy - 12 kontroli.

Skontrolowano pracę 124 kierowców na ogólną liczbę 12.753 dni pracy, w tym:

- 1.886 dni pracy kierowców w krajowym zarobkowym przewozie rzeczy,

- 10.867 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 53 kierowców (42,74%) i 147 dni,
- braku zapewnienia 30 kierowcom (24,20%) wymaganego odpoczynku dziennego - dotyczyło 71 dni pracy,
- przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy w stosunku do 29 kierowców (23,39%) 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 najwięcej naruszeń przepisów - w zakresie objętym kontrolami - stwierdzono w małych zakładach zatrudniających do 9 pracowników. W większych podmiotach gospodarczych (jednostkach transportowych) liczba stwierdzanych nieprawidłowości była znacznie

mniejsza, ponieważ zatrudniają one na stanowiskach merytorycznych kadrę wykwalifikowaną w zakresie eksploatacji pojazdów samochodowych.

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

- 33 decyzje dotyczące uregulowania problemów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Na dzień zakończenia okresu sprawozdawczego wykonane zostało 26 decyzji, tj. 79% wydanych,
- 120 wniosków w wystąpieniach pokontrolnych zobowiązujących pracodawców do wykonania innych obowiązków z zakresu zagadnień prawa pracy (przestrzeganie przepisów o wypłacie wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy). Do końca okresu sprawozdawczego zrealizowano 91 wniosków, tj. 76% wydanych. Realizacja wniosków pokontrolnych spowodowała wypłacenie 20 pracownikom należności z tytułu stosunku pracy na łączną kwotę 51 845,63 zł.
- Inspektorzy pracy wydali 16 decyzji nakładając kary pieniężne na łączną kwotę 47 150 zł. Wszystkie kary zostały zapłacone w całości.

Ponadto inspektorzy pracy stwierdzili 29 wykroczeń przeciwko prawom pracownika i ukarali 8 pracodawców karami grzywny w łącznej wysokości 9 900 zł, a wobec 3 pracodawców zastosowali środki wychowawcze.

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

4. Handel - przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni

W okresie styczeń - grudzień 2022r. inspektorzy pracy sprawdzili 142 placówki handlowe:

- placówki, w których przeprowadzono czynności kontrolne - 129,
- placówki, w których nie przeprowadzono kontroli - 13 (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 8 placówek handlowych wielkopowierzchniowych oraz 134 mniejszych placówek handlowych. 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 zakresie badanego tematu czynności kontrolne podjęto w 8 placówkach wielkopowierzchniowych. W 7 przypadkach stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów ustawy polegające na nieprawidłowym stosowaniu wyłączeń w związku z art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy, tj. dotyczącym placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku:

- w 4 kontrolowanych podmiotach zorganizowano tzw. Kluby Czytelnika czynne przez 7 dni w tygodniu, w czasie prowadzenia kontroli w niedziele objęte zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów stosownie do posiadanego asortymentu, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników i zleceniobiorców,
- w 1 podmiocie przedsiębiorca zorganizował wypożyczalnię sprzętu sportowego,

w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu,

- w sklepie odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników,
- w 2 placówkach handlowych jednego przedsiębiorcy zorganizowano punkty wypożyczania rowerów, w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników i zleceniobiorców.

Przedsiębiorcy powierzyli 42 pracownikom i 5 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy prace polegające na sprzedaży i obsłudze klientów w niedzielę objętą zakazem handlu.

W związku z nieprzestrzeganiem przepisów ustawy w stosunku do 7 przedsiębiorców skierowano wnioski do sądu o ukaranie. Dotychczas nie zapadły ostateczne rozstrzygnięcia w sprawie.

Nie stwierdzono przypadków pracy w święta oraz inne dni po godzinie 14.00.

Kontrole placówek wielkopowierzchniowych nie wykazały przypadków nieodpłatnego powierzania pracy lub czynności związanych z handlem w niedzielę i święta oraz inne dni.

Nie stwierdzono również nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania art. 9 ustawy.

W ramach realizacji tematu inspektorzy pracy sprawdzili 134 mniejsze placówki handlowe. Kontrole przeprowadzono w 121 placówkach handlowych, w przypadku 13 czynności zakończono kartą ZN (placówki handlowe zamknięte lub niepodlegające kontroli).

Kontrole mniejszych placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022r. wykazały wiele naruszeń ustawy, występujących w skali znacząco większej niż

w poprzednim okresie sprawozdawczym. W kilku placówkach handlowych stwierdzono nieprawidłowe stosowanie wyłączeń dot.:

- ✓ art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy:
 - w 3 kontrolowanych placówkach handlowych zorganizowano punkty czytelnicze - w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepach odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników i zleceniobiorców,
 - w 1 podmiocie przedsiębiorca zorganizował wypożyczalnię sprzętu sportowego, w czasie prowadzenia kontroli w niedzielę objętą zakazem handlu w sklepie odbywała się sprzedaż artykułów żywnościowych, napojów, alkoholu, tytoniu oraz pozostałego asortymentu przeznaczonego dla gospodarstw domowych, typowych dla tego rodzaju sklepów, sprzedaż i obsługa klientów prowadzona była przez pracowników,
 - ✓ art. 6 ust. 1 pkt. 6:
 - w 1 podmiocie stwierdzono, że w niedzielę objętą zakazem handlu sprzedaż prowadzona była przez pracownicę. Przedmiotem przeważającej działalności przedsiębiorcy, zgodnie z KRS, była sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów, wyrobów tytoniowych. Przedsiębiorca powierzając pracownicy pracę w niedzielę objętą zakazem handlu powołał się na wyłączenie w związku ze sprzedażą wyrobów tytoniowych, ale nie przedłożył dokumentacji w zakresie wykazania przeważającej działalności umożliwiającej korzystanie ze wskazanego wyłączenia,
 - w kolejnym podmiocie w wyniku kontroli prowadzonej w niedzielę objętą zakazem handlu stwierdzono, że w sklepie spożywczym prace wykonywał zleceniobiorca. Przedsiębiorca powołał się

na rodzaj przeważającej działalności związanej ze sprzedażą wyrobów tytoniowych. Okazał ewidencję przychodów, z której wynikało, że przychód ze sprzedaży wyrobów tytoniowych w miesiącu poprzedzającym kontrolę inspektora pracy wyniósł ponad 40% przychodu ogółem, jednak za miesiąc, w którym inspektor pracy prowadził kontrolę, przychód ten stanowił mniej niż 40%.

W pozostałych przypadkach, w których stwierdzono nieprzestrzeganie przepisów ustawy, przedsiębiorcy dopuszczali do pracy w niedziele objęte zakazem handlu pracowników i zleceniobiorców bez szczególnego uzasadnienia.

W związku z nieprzestrzeganiem art. 4 ustawy, dotyczącego nieodpłatnego powierzania pracy w handlu, stwierdzono 1 przypadek. Przedsiębiorca powierzył nieodpłatnie pracę w niedziele objętą zakazem handlu członkowi rodziny innemu niż wskazany w przepisie ustawy (córka brata) - osoba niezatrudniona w podmiocie, wykonująca pracę w sklepie w ramach nieodpłatnej pomocy.

Nie stwierdzono nieprawidłowości wynikających z nieprzestrzegania art. 9 ustawy.

Pracę w niedziele objęte zakazem handlu polegającą na sprzedaży i obsłudze klientów powierzono łącznie 25 pracownikom i 20 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy, pracę w święto powierzono 13 pracownikom i 7 osobom zatrudnionym w rozumieniu ustawy, pracę w inne dni po godzinie 14.00 powierzono 6 pracownikom. Powierzanie pracy w święto i inne dni po godzinie 14.00 wystąpiło w tych placówkach handlowych, w których przedsiębiorcy postanowili skorzystać z wyjątków ustawy o zakazie handlu.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami w 5 przypadkach skierowano wnioski do sądu o ukaranie oraz 10 przedsiębiorców ukarano mandatami. W przypadku 2 przedsiębiorców zastosowano środki oddziaływania wychowawczego, przy czym 1 przedsiębiorca po rekontrolu został

ukarany mandatem. Podobnie jak w przypadku placówek wielkopowierzchniowych, dotychczas nie zapadły w sądach ostateczne rozstrzygnięcia w sprawie wyłączeń.

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. Sprawdzone wszystkie placówki handlowe, w których w ubiegłym roku sprawozdawczym wystąpiły nieprawidłowości. Rekontrole przeprowadzone w 2022r. nie wykazały występowania naruszeń przepisów ustawy w tych placówkach.

W świetle dokonanych ustaleń zasadne jest kontynuowanie czynności kontrolnych w placówkach handlowych zgłaszanych do kontroli w następstwie skarg, wniosków i innych uzyskanych informacji o naruszaniu przepisów ustawy, w tym nieprawidłowo stosowanych wyłączeń. Zasadne również jest objęcie regularnymi rekontrolami placówek handlowych, w których wystąpiły naruszenia przepisów ustawy w 2022r. oraz objęcie kontrolami placówek, w których w poprzednich latach stwierdzono przypadki naruszenia przepisów.

5. Przestrzeganie przepisów dotyczących pracowniczych planów kapitałowych

Celem kontroli przeprowadzonych w 2022r. była ocena przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018, poz. 2215 z późn. zmianami), w szczególności w zakresie obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, zawarcia umowy o zarządzanie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK.

W okresie od 1 stycznia do 31 grudnia 2022r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach

przeprowadzono 6 kontroli w 6 podmiotach, w tym:

- w 2 podmiotach zatrudniających na dzień 31.12.2018r. co najmniej 250 osób,
- w 2 podmiotach należących do jednostek sektora finansów publicznych,
- w 1 podmiocie zatrudniającym na dzień 30.06.2019r. co najmniej 50 osób,
- w 1 podmiocie należącym do grupy pozostałych podmiotów zatrudniających.

W okresie sprawozdawczym 1 z wyżej wskazanych kontroli miała charakter skargowy i przeprowadzona została w podmiocie należącym do grupy pozostałych podmiotów zatrudniających.

W wyniku przeprowadzonych kontroli ustalono, że we wszystkich 6 przypadkach podmioty kontrolowane przestrzegały przepisów Ustawy o PPK zarówno w zakresie obowiązku, jak i terminu zawarcia umowy o zarządzanie PPK.

W zakresie przestrzegania obowiązku zawarcia w terminie umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych stwierdzono w 1 podmiocie przypadek nieterminowego zawarcia umowy o prowadzenie PPK w okresie przejściowym - w imieniu i na rzecz 6 osób uprawnionych. W 1 z kontrolowanych podmiotów, z uwagi na terminowe złożenie deklaracji o rezygnacji z wpłat do PPK przez wszystkie uprawnione osoby zatrudnione, do czasu kontroli nie zawarto umowy o prowadzenie PPK.

W zakresie dokonywania wpłat do PPK w 2 kontrolowanych podmiotach stwierdzono przypadki nieterminowego dokonania naliczonych wcześniej i pobranych wpłat od uczestników PPK i podmiotu zatrudniającego. W obu przypadkach opóźnienia wpłaty do PPK dotyczyły okresów kilku miesięcy (9 miesięcy). W 1 z opisanych podmiotów stwierdzono ponadto przypadek niedokonania do czasu zakończenia kontroli wpłaty wcześniej obliczonych oraz pobranych od uczestników i podmiotu zatrudniającego wpłat do PPK należnych za okres kilku miesięcy. Ustalono, że nie było przypadków zadeklarowania wpłat dodatkowych ze strony podmiotu zatrudniającego. Natomiast stwierdzono 1

przypadek zadeklarowania wpłaty dodatkowej (2%) przez uczestnika PPK.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy stwierdzili w 2 podmiotach nieprawidłowości stanowiące naruszenia art. 107 pkt 2 oraz art. 107 pkt 1 i 2 ustawy o PPK, będące podstawą do wszczęcia postępowania wykroczeniowego.

W okresie sprawozdawczym w kontrolowanych podmiotach nie stwierdzono przypadków naruszenia obowiązków Ustawy o PPK określonych w art. 107 pkt 3 Ustawy, tj. w zakresie zgłaszania wymaganych ustawą danych lub zgłaszania nieprawdziwych danych albo udzielania nieprawdziwych wyjaśnień lub odmowy ich udzielania.

6. Edukacja - przestrzeganie przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy

W 2022 roku na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono ogółem 12 kontroli poświęconych problematyce przestrzegania przez dyrektorów placówek oświatowych przepisów ustawy Karta Nauczyciela oraz przepisów Kodeksu Pracy. Kontrolowane podmioty zatrudniały łącznie 457 pracowników, 2 pracowników niepełnosprawnych, w tym 335 pracowników pedagogicznych.

Organem prowadzącym w stosunku do 7 placówek oświatowych były jednostki samorządu terytorialnego, gdzie stosuje się wyłącznie przepisy KN, natomiast organem prowadzącym dla 5 placówek oświatowych był inny podmiot (stowarzyszenie) i miały zastosowanie wyłącznie przepisy ustawy Kodeks Pracy.

Czynności kontrolne wykazały nieprawidłowości dotyczące zarówno nawiązania, jak też rozwiązywania stosunku pracy. W zakresie nawiązania stosunku pracy nieprawidłowości stwierdzono u 5 pracodawców. Nieprawidłowości dotyczyły: dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy bez zawarcia pisemnej umowy o pracę, uchybienia terminu w zakresie czasookresu

zawarcia umowy o pracę na okres próbny i na czas określony. W zakresie rozwiązania stosunku pracy i niewydania świadectwa pracy po rozwiązaniu stosunku pracy nieprawidłowości dotyczyły 5 pracowników, z którymi został rozwiązany stosunek pracy oraz stwierdzono uchybienia w zakresie niezachowania terminu wydania świadectwa pracy dla 1 pracownika.

Wystąpiły także nieprawidłowości w zakresie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach kiedy powinna być zawarta umowa o pracę. Nieprawidłowości dotyczyły aż 3 placówek oświatowych i 5 nauczycieli. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest niewłaściwa interpretacja przepisów art. 42 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela przez dyrektorów placówek niepublicznych.

W roku 2022 stwierdzono niespotykane dotąd w kontrolach nieprawidłowości w zakresie wypłaty świadczeń dla pracowników pedagogicznych. Powyższe dotyczyło nie tylko szkoły prowadzonej przez stowarzyszenie co zwykle jest powszechne, ale głównie placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym była jednostka samorządowa - Powiat Sandomierz. Nieprawidłowości dotyczyły nie tylko wypłaty dodatku motywacyjnego za okres roku 2020 - 2022, ale również zaniżenia świadczeń i przekroczenia kompetencji przez organ prowadzący. Podczas kontroli do placówek oświatowych zostało skierowane pismo, w którym organ prowadzący określił zarówno czasokres, jak też wysokość przyznania dodatku motywacyjnego - co wykracza poza uprawnienia i kompetencje jednostki samorządowej. Brak wypłaty dodatku motywacyjnego lub wypłaty częściowej wykazano w 5 placówkach oświatowych. W 1 placówce oświatowej prowadzonej przez jednostkę samorządową stwierdzono zaniżenie świadczeń związanych z naliczeniem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przyczyną nieprawidłowości było nie uwzględnienie przez pracodawcę wszystkich składników wynagrodzenia. W 1 placówce niepublicznej

dla 18 nauczycieli nie naliczono i nie wypłacono dodatkowego świadczenia rocznego pomimo, że tak stanowiły przepisy regulaminu wynagradzania. W 3 placówkach dla 10 nauczycieli nie naliczono i nie wypłacano ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej. W 2 placówkach oświatowych stwierdzono nieprawidłowości w zakresie podmiotowym określonym w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych poprzez wykluczenie pracowników pedagogicznych ze świadczeń - tzw. „świadczenia urlopowego”.

Wśród przyczyn występujących nieprawidłowości wskazano: niezajomość i nieprawidłowe stosowanie przepisów kodeksu pracy oraz Karty Nauczyciela.

W wyniku przeprowadzonych w 2022 r. kontroli z zakresu przestrzegania przepisów prawa w placówkach oświatowych skierowano ogółem 52 wnioski (w 12 wystąpieniach), z czego do dnia sporządzania niniejszego opracowania wykonano 46 wniosków, tj. 88,5% wydanych środków prawnych. W 1 przypadku dyrektora szkoły ukarano mandatem.

Ponadto dla 159 pracowników pedagogicznych wypłacono świadczenia na kwotę 71462,82 zł, Pracodawca z 5 nauczycielami zmienił umowy cywilnoprawne na umowy o pracę, dla 7 nauczycieli zostało wydane świadectwo pracy lub usunięto uchybienia formalno prawne.

Pracodawcy udzielili pisemnej informacji inspektorowi pracy o wypłacie niewypłaconych lub zaniżonych świadczeń oraz o podjęciu innych działań organizacyjnych z zakresu prawa pracy, tym samym wykazując ich realizację. W zakresie stwierdzonych nieprawidłowości nie można wskazać jednej zasadniczej przyczyny, lecz jest to wypadkowa zachowań dyrektorów szkół w zależności od rodzaju stwierdzonych nieprawidłowości. Są to: niezajomość przepisów prawa i niewłaściwa interpretacja przepisów, jak w przypadku umów cywilnoprawnych, czy też niezajomość przepisów prawa wewnątrzzakładowego przy wypłacie dodatkowego świadczenia rocznego, a także

niewłaściwe działanie organu prowadzącego - jak wypłata dodatku motywacyjnego.

7. Podsumowanie

W 2022r. przeprowadzono **319** kontroli 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 **102** kontrolach (32,0%) 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 **22** kontrolach (6,9%) zakwestionowano wybór pozapracowniczych form zatrudnienia. Natomiast w **80** kontrolach (25,1%) 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 2022r. przeprowadzonych zostało **39** kompleksowych kontroli obejmujących tematykę wynagrodzenia za pracę w połączeniu z analizą **czasu pracy**. Brak ewidencji czasu pracy lub nierzetelność jej prowadzenia stwierdzono w **55,3%** 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 **13 (34,2%)** skontrolowanych pracodawców – co stanowi porównywalny wskaźnik w stosunku do 2021r. – naruszenie stwierdzono wówczas w 35% skontrolowanych podmiotów.

W roku 2022 odnotowano wzrost odsetka pracodawców naruszających przepisy o wypłacie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy – nieprawidłowość stwierdzono w 23,3% kontroli (w 2021r. - 13,3%). Zmniejszył się natomiast odsetek pracodawców naruszających przepisy dotyczące wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pracę w porze nocnej z 33,3% w 2021r. i dotyczył 23,7% badanych przypadków. Podobna sytuacja dotyczyła podmiotów niewypłacających ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży (z 38,9% w 2021r. do 15,8% w 2022r.). Zastrzeżenia dotyczyły przede wszystkim nieuregulowania zasad wypłaty i określenia kwot w przepisach wewnątrzzakładowych.

W rezultacie skierowanych przez inspektorów pracy wszystkich środków prawnych wyegzekwowano na koniec okresu sprawozdawczego łączną kwotę **799.564 zł.** dla **191** 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 2021 – 2022”, jak i wybrane zagadnienia czasu pracy kierowców. Podczas 16 kontroli sprawdzono pracę 124 kierowców na ogólną liczbę 12753 dni pracy. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło braku zapewnienia kierowcom wymaganej przerwy przy prowadzeniu pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny (dotyczyło 53 kierowców, 42,74% ogółu), wymaganego odpoczynku

dziennego (30 kierowców, 24,20% ogółu) oraz przekroczenia dziennego limitu czasu jazdy (29 kierowców 23,40% ogółu). 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.

Kontrole placówek handlowych przeprowadzone przez inspektorów pracy w 2022r. (142 placówki handlowe) wykazały szereg przypadków naruszeń przepisów ustawy. Stwierdzone nieprawidłowości oraz rodzaj kierowanych do inspektorów pracy OIP w Kielcach zapytań przedsiębiorców wskazują na występowanie wielu wątpliwości w kwestii stosowania wyłączeń. Kwestia korzystania z wyjątku art. 6 ust. 1 pkt 10, dotyczącego placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku, pozostaje do rozstrzygnięcia przez sądy. Przedsiębiorcy z determinacją organizują pracę w placówkach handlowych w sposób, który ich zdaniem pozwala spełnić podstawowe wymagania co do placówek handlowych, które korzystają z wyjątku ustawy sprecyzowanego w art. 6 ust. 1 pkt 10. W pozostałych przypadkach sami przedsiębiorcy nie byli w stanie uzasadnić, dlaczego naruszają przepisy ustawy twierdząc jedynie niekiedy, że nie są w stanie sami lub z rodziną zapewnić obsługi kilku punktów handlowych. W świetle okoliczności stwierdzonych w czasie prowadzonych czynności kontrolnych naruszenia te wynikały z bardzo pobieżnego potraktowania przepisów o zakazie handlu przez przedsiębiorców podpartego nadzieją, że nie zdarzy się w ich podmiotach kontrola w niedzielę lub święto.

W 2022 roku kontynuowaliśmy czynności kontrolne w zakresie oceny **przestrzegania przepisów ustawy z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych** - przeprowadzono 6 kompleksowych kontroli. W zakresie dokonywania wpłat do PPK w 2 kontrolowanych podmiotach stwierdzono przypadki nieterminowego dokonania naliczonych wcześniej i pobranych wpłat od uczestników PPK i podmiotu zatrudniającego. W 1 z kontrolowanych podmiotów stwierdzono niedokonanie do czasu zakończenia kontroli wpłaty wcześniej obliczonych oraz pobranych od uczestników i podmiotu zatrudniającego wpłat do PPK należnych za okres kilku miesięcy.

W 2022 r. przeprowadzono 12 kontroli dotyczących **przestrzegania w placówkach oświatowych przepisów dotyczących prawnej ochrony pracy**. Stwierdzono bardzo istotne nieprawidłowości w zakresie wypłaty świadczeń dla pracowników pedagogicznych. Dotyczyły one placówek oświatowych, dla których organem prowadzącym była jednostka samorządowa - Powiat Sandomierz. Nieprawidłowości dotyczyły nie tylko wypłaty dodatku motywacyjnego za okres roku 2020 - 2022, ale również zaniżenia świadczeń i przekroczenia kompetencji przez organ prowadzący. Podczas kontroli do placówek oświatowych zostało skierowane pismo, w którym organ prowadzący określił zarówno czasokres, jak też wysokość przyznania dodatku motywacyjnego - co wykracza poza uprawnienia i kompetencje jednostki samorządowej. Brak wypłaty dodatku motywacyjnego lub wypłaty częściowej wykazano w 5 placówkach oświatowych.

V.

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW



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

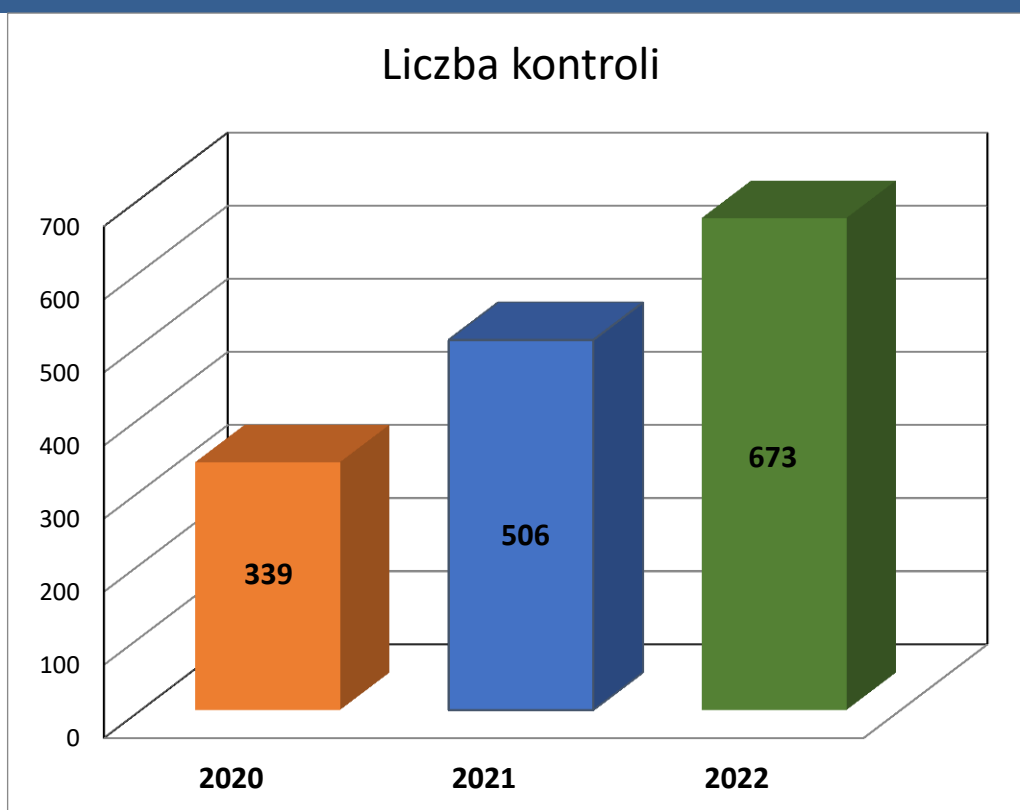
W okresie od 01.01.2022r. do 31.12.2022r. inspektorzy pracy OIP Kielce realizując temat „Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich” przeprowadzili 673 kontrole (506 w 2021r., 339 w 2020r. 816 w 2019r.). Kontrolami tymi objęto 652 podmioty

W ramach realizacji tematu kontrolowano zagadnienia związane z:

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

W kontrolowanych podmiotach pracę świadczyło 11.068 osób (w tym 9.432 osoby na podstawie stosunku pracy).

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 23% 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 2022r. największą liczbę kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości przeprowadzono w branży handel - 24% (27% w 2021r., 37% - w 2020r.), przetwórstwo przemysłowe - 22% (26% w 2021r., 16% w 2020r.) oraz budownictwo - 20% (15% w 2021r., w 2020r. - 12%).

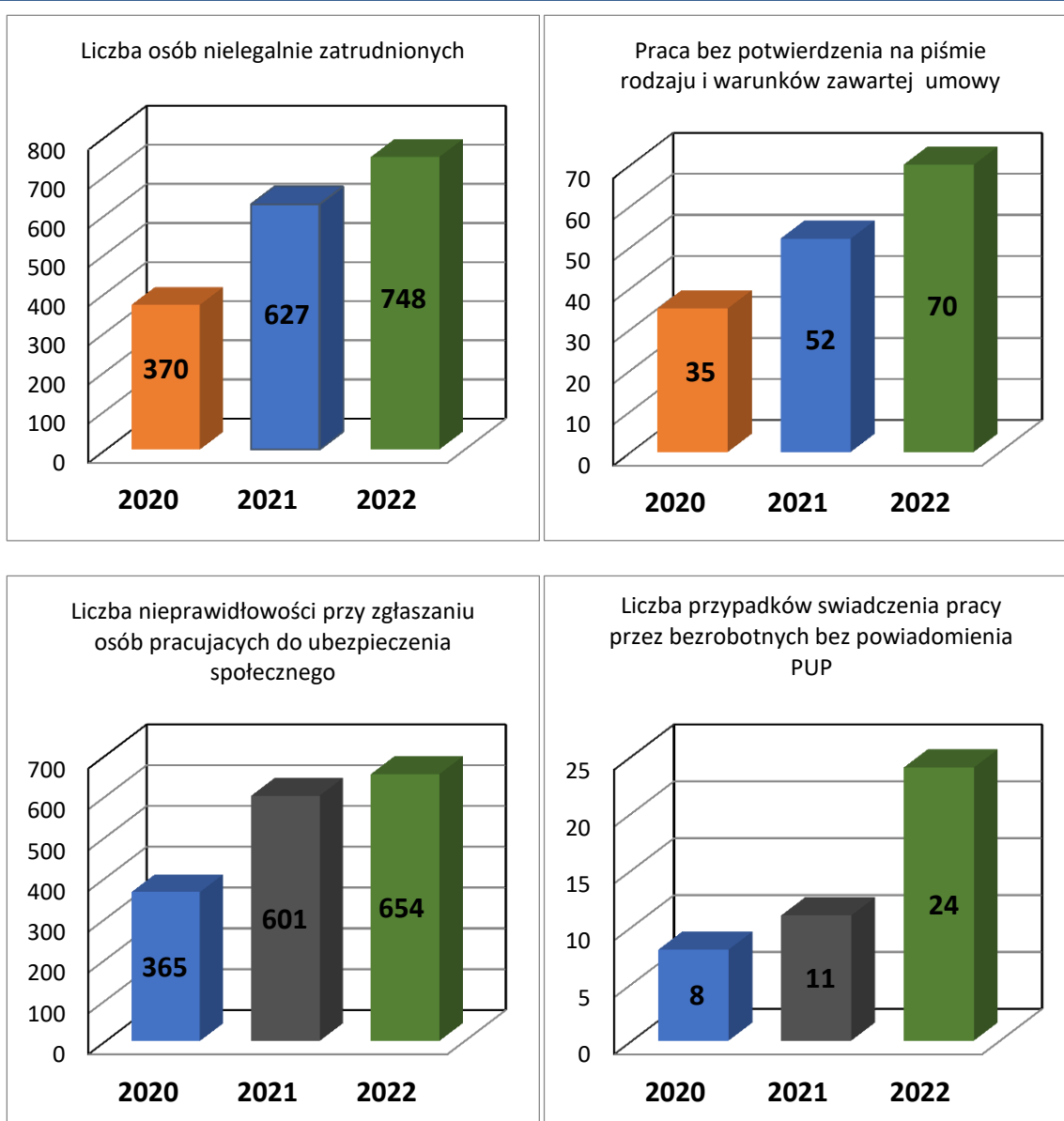
Porównując rok sprawozdawczy do lat ubiegłych - nie stwierdzono w badanych zagadnieniach nowych tendencji wartych odnotowania.

W roku sprawozdawczym nastąpił wzrost ilości przeprowadzonych kontroli o 25% względem roku poprzedniego, pomimo nieodwołania w kraju stanu epidemii mającego na celu zapobieganie i przeciwdziałanie rozprzestrzenianiu się SARS-CoV-2. Liczba kontroli nie wzrosła jednak do poziomu sprzed

epidemii. Istotnym powodem takiej ilości kontroli jest analiza dość zawiłych, trudnych, a zarazem złożonych zagadnień legalności zatrudnienia, które wymagały przeprowadzenia kontroli w dwuosobowym składzie.

Zaobserwowano natomiast w 2022r. 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 748 osób (w 2021r. - 627, w 2020r. - 379, w 2019r. - 698,) w tym:

- pracę bez potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę stwierdzono wobec 70 osób (w 2021r. - wobec 52, w 2020r. - 33, w 2019r. - 84),
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzono wobec 654 osób, w tym 546 osób zgłoszonych nieterminowo (w 2021r. - 601, w tym nieterminowo 539, w 2020r. - 365),
- świadczenie pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy - w 24 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 2021 a 2022. 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 - odnotowano wzrost liczby przypadków świadczenia pracy przez bezrobotnych, którzy nie dopełnili obowiązku powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że obowiązku powiadomienia PUP/MUP nie dopełniło osób (w 2021r. - 11, w 2020r. - 8 osób, w 2019r. - 33 osoby). Podobnie jak w latach ubiegłych, prowadzone w 2022r. kontrole z zakresu legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej pokazały, że - mimo niewielkiego spadku ilości stwierdzonych przypadków nielegalnego zatrudnienia - w sferze tej mamy w dalszym ciągu 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 i 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 głównie w działalności prowadzonej 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 uzyskano głównie w firmach prowadzących działalność stacjonarną i posiadających własne służby kadrowe. W czasie kontroli w większości firm pracownicy oświadczali, że pracują pierwszy czy drugi dzień i nie posiadają umowy przy sobie. Pracodawcy natomiast informowali, że dokumentację prowadzi osoba z zewnątrz a oni nie posiadają przy sobie tych dokumentów. Dokumenty pracownicze przedkładali po kilku dniach i po upływie tego czasu nie stwierdzano zwykle 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 były dobrze obeznane z miejscem pracy, zakresem obowiązków, z pozostałymi pracownikami oświadczały, że są pierwszy dzień w pracy albo wręcz, że tam nie pracują. W sytuacji braku dowodów mogących potwierdzić ich pracę inspektor 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, gdzie inspektor pracy był zmuszony wezwać policję i kontynuować kontrolę w jej asyście, aby móc odebrać od osób przebywających w zakładzie pisemne oświadczenie informujące od kiedy pracują. 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 - wskutek czego inspektor pracy nie miał narzędzi do dalszych czynności kontrolnych.

Inspektorzy pracy OIP w Kielcach skierowali 15 zawiadomień do prokuratury dotyczących podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 225 KK, dotyczących m.in. próby podjęcia badania zagadnień legalności zatrudnienia

(w 2021r. - 13, w 2020r. - 8). Prokuratura w 10 przypadkach wszczęła postępowanie i w 2 przypadkach jest wyrok skazujący w postaci grzywny.

W związku z przeprowadzonymi kontrolami inspektorzy pracy skierowali do kontrolowanych podmiotów 470 wniosków w wystąpieniach i 136 poleceń regulujących nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia.

W stosunku do osób odpowiedzialnych za naruszenia przepisów dotyczących legalności zatrudnienia wszczęto postępowania wykroczeniowe zakończone nałożeniem 71 mandatów na łączną kwotę 89.550 zł grzywny oraz wydaniem 26 środków oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy skierowali 15 zawiadomień do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa polegającego na niezgłaszaniu wymaganych danych albo zgłaszaniu nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń z ZUS albo ich wysokość (art. 219 KK).

Nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy występowały niezależnie od wielkości zakładu. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zakresie nieopłacania składek na fundusz pracy inspektorzy nakładali kary grzywny w drodze mandatu karnego.

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

W okresie od 01.01.2022r. do 31.12.2022r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili 250 kontroli legalności zatrudnienia innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Należy nadmienić, że kontroli w tym zakresie nie realizowano w podmiotach, w których w ciągu 12 miesięcy nie stwierdzono nieprawidłowości lub zostały one usunięte (3 kontrole) oraz w podmiotach uprzednio kontrolowanych w zakresie legalności zatrudnienia, w których nie są zatrudnieni nowi

cudzoziemcy z krajów trzecich (2 kontrole). Ogółem skontrolowano 250 podmiotów, w których wykonywało pracę 1066 cudzoziemców z 27 państw, w tym 1061 cudzoziemców z państw trzecich. Prawie 80% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy.

Ujawniono nielegalną pracę obywateli 9 państw. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy - 137 osób. Ujawniono także nielegalne wykonywanie pracy przez obywateli: Chin (20), Nepalu (4), Mołdawii (4), Białorusi (3) Gruzji (2), Indii (1), Turkmenistanu (1), Uzbekistanu (1).

Największą koncentrację nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców ujawniono w 2022r. 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 2022r. inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach - 70% wykazanych przypadków - oraz w zakładach o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników - 20% i od 50 do 249 pracowników - po 10%.

Obowiązujące przepisy prawa dopuszczają możliwość wykonywania pracy w różnej formie. Jedyną dającą ochronę wynikającą z przepisów kodeksu pracy i pozostałych przepisów prawa pracy jest umowa o pracę.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami warunki pracy cudzoziemca, w szczególności wysokość wynagrodzenia, rodzaj umowy i stanowisko powinny być takie jak zostały określone w wydanym zezwoleniu na pracę. Kontrole w tym zakresie wykazały m.in., że organ wydający zezwolenie na pracę - Wojewoda - określał w zezwoleniu na pracę warunki podjęcia pracy przez cudzoziemca, np. umowa zlecenie, za wynagrodzeniem miesięcznym brutto nie niższym niż minimalne

wynagrodzenie, wskazując równocześnie 40-godzinną tygodniową normę czasu pracy.

W zakresie zmiany legislacyjnej wskazanym byłoby wprowadzenie zasady, że w przypadku wątpliwości dotyczącej warunków pracy organ wydający zezwolenie na pracę przed wydaniem zezwolenia powinien zwrócić się do PIP z wnioskiem o weryfikację faktycznych warunków pracy.

Należałoby również zwrócić uwagę na sytuację kiedy dany cudzoziemiec wypełniając oświadczenia o zatrudnieniu w trakcie kontroli nie wypełnia tych danych w pełnym zakresie tłumacząc się, że nie zna nazwy i adresu poprzedniego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy i nie pamięta dokładnego okresu wykonywania pracy. Przeprowadzane kontrole pokazały, że tylko niektóre podmioty kontrolowane odbierają na piśmie oświadczenia od cudzoziemców, że w okresie ostatnich 12 miesięcy nie wykonywali pracy na podstawie wcześniej zarejestrowanych oświadczeń. Powyższa sytuacja powoduje znaczne utrudnienia kontroli.

Zrealizowane działania kontrolne ukierunkowane na podmioty powierzające pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia w okresie wrzesień – październik 2022 r.

W okresie od września 2022 r. do października 2022 r. na terenie działania Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzono 69 kontroli w podmiotach powierzających pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w tym 4 kontrole w agencjach zatrudnienia.

W 9 podmiotach powierzającym pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomień stwierdzono nieprawidłowości pomiędzy informacjami w składanych powiadomieniach a faktycznie wykonywaną pracą, w tym w 6 kontrolach - w powierzaniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy

w związku z niezachowaniem terminu złożenia powiadomienia do Powiatowego Urzędu Pracy. W 2 kontrolach nieprawidłowości wynikały z błędnie określonego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, a w 3 kontrolach błędnie podanego miejsca wykonywania pracy. W podmiotach, w których przeprowadzono kontrole w miesiącu wrzesień i październik 2022r. nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia oraz wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu. Kontrole, w których wystąpiły nieprawidłowości stanowiły 13% wszystkich kontroli przeprowadzonych w ramach realizacji zadania, a kontrole w których wystąpiły nieprawidłowości stanowiące wykroczenia nielegalnego powierzania pracy obywatelom Ukrainy wykonującym pracę na podstawie powiadomień - niecałe 9 % wszystkich kontroli.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy skierowali do podmiotów powierzający pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia 30 środków prawnych, w tym 29 wniosków w wystąpieniu oraz 1 decyzję w nakazie, które dotyczyły 50 cudzoziemców. Ponadto w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami i naruszeniem przepisów w/w ustawy inspektorzy pracy ukarali 6 pracodawców mandataми karnymi na łączną kwotę 6.400 zł. O naruszeniu przepisów prawa związanych z zatrudnianiem cudzoziemców lub powierzaniem im innej pracy zarobkowej, w 6 przypadkach poinformowano Wojewodę Świętokrzyskiego oraz Placówkę Straży Granicznej w Kielcach. 2 W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych inspektorzy pracy informowali pracodawców o obowiązujących przepisach w zakresie prawnej ochrony pracy, w tym legalności zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Udzielono 52 porady prawne, 30 porad w zakresie legalności zatrudnienia, oraz 31 porad z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. W kontrolach podmiotów będącymi agencjami zatrudnienia nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie naruszenia

przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Kontrole prowadzone w ramach realizacji w/w zadania nie wykazały rażących naruszeń przepisów regulujących zatrudnianie obywateli Ukrainy. Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych i wynikały przede wszystkim z braku należytej staranności (np. błędny sposób liczenia terminu rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy, od dnia następnego od wystąpienia zdarzenia). Dodatkowo w momencie wejścia w życie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w mediach panowała opinia, że obywatele Ukrainy w zakresie zatrudniania traktowani będą tak samo jak obywatele Polscy, stąd w niektórych przypadkach, w związku z niedostatecznym zgłębieniem nowych regulacji w podmiotach kontrolowanych doszło do naruszenia przepisów. W ocenie inspektorów pracy ujawnione nieprawidłowości są w głównej mierze efektem niedostatecznej znajomości przepisów oraz niedopatrzania ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie zadań.

W trakcie prowadzonych czynności kontrolnych trudności z prowadzeniem kontroli występowały w związku z barierą językową. Przeprowadzone kontrole pozwoliły zaobserwować następujące przyczyny powstawania nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, do których należy zaliczyć:

- unikanie przez przedsiębiorców zgodnego z prawem zatrudnienia ma służyć poprawie zdolności finansowej oraz maksymalizacji zysków,
- minimalizacja kosztów pracy (pominięcie składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczek na podatek dochodowy),
- uzyskanie wymiernych korzyści finansowych przez przedsiębiorców poprzez brak opłat związanych z zatrudnieniem pracowników na szkolenia,

- badania lekarskie, służbę bhp, obsługę kadrową),
- brak ochrony praw pracowniczych cudzoziemców np. norm czasu pracy,
 - podejmowanie nielegalnej pracy przez cudzoziemców z uwagi na brak podstawowej wiedzy z zakresu prawa pracy oraz znajomości języka polskiego,
 - 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 100 decyzji na piśmie oraz skierowali do pracodawców 442 wniosków pokontrolnych.

W związku z naruszeniem przepisów popełnionych zostało przez pracodawców 116 wykroczeń. Nałożono łącznie kwotę 61 050 zł grzywny w drodze 44 mandatów karnych i w 5 przypadkach zastosowano środek oddziaływania wychowawczego. Skierowano 3 wnioski o ukaranie do sądów w stosunku do osób odpowiedzialnych za stwierdzone naruszenia przepisów. W związku z naruszeniem przepisów przez bezrobotnych/cudzoziemców zastosowano 5 środków oddziaływania wychowawczego.

Do Straży Granicznej skierowano 28 powiadomień o przypadkach nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców.

W ramach współpracy z Wojewodami w 2022r. skierowano do tych organów 33 powiadomienia dotyczące w szczególności

przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

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 18 kontroli w zakresie przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na 18 przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości w zakresie spełniania warunków prowadzenia agencji nie stwierdzono po przeprowadzeniu 5 kontroli (27,78%),
- po przeprowadzeniu 12 kontroli inspektorzy pracy skierowali 21 wniosków w wystąpieniach oraz w 4 przypadkach podjęto i przeprowadzono postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczeń (5 wykroczeń).

W 2022r. ujawniono 1 przypadek prowadzenia agencji zatrudnienia bez wymaganego certyfikatu.

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

kontrole w agencjach pracy tymczasowej:

W okresie sprawozdawczym wśród 18 skontrolowanych agencji, 10 świadczyło usługi pracy tymczasowej. Na 10 przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy:

- skierowali w 8 kontrolach łącznie 30 wniosków,
- w 3 przypadkach wszczęli postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia (skierowano wnioski o ukaranie do sądu),
- w 1 przypadku skierowano zawiadomienie do prokuratury (wskazano wyżej).

Przeprowadzone kontrole w 3 przypadkach wykazały rażąco naruszenia przepisów prawa, w tym wobec osób wykonujących pracę tymczasową (z zakresu powierzania prac szczególnie niebezpiecznych, naruszenia dopuszczalnego okresu świadczenia pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika oraz świadczenie usług pracy tymczasowej pod pozorem usługi outsourcingowej). Pozostałe z ujawnionych nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych.

Przyczyn 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 2022r. przeprowadzono 8 kontroli w przedmiocie przestrzegania przez pracodawców użytkowników przepisów dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych. Wszystkie kontrole przeprowadzono w ramach rutynowej działalności inspektorów pracy - podmioty do kontroli zostały wytypowane na podstawie informacji pozyskanych przez inspektorów pracy oraz w wyniku skarg.

Na 8 z przeprowadzonych kontroli:

- żadnych nieprawidłowości nie stwierdzono po przeprowadzeniu 1 kontroli (12,5%),
- po przeprowadzeniu 7 kontroli inspektorzy pracy wydali 18 decyzji (pracodawcy

poinformowali o realizacji wszystkich decyzji) oraz skierowali 21 wniosków o usunięcie nieprawidłowości (20 wniosków zostało zrealizowane).

Podczas kontroli pracodawców użytkowników korzystających z pracy tymczasowej w 2022r. nie stwierdzono rażących nieprawidłowości w zakresie zapewniania osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W 3 przypadkach inspektorzy pracy stwierdzili, że pracodawcy zawarli umowy o podwykonawstwo, na podstawie których podmioty zewnętrzne skierowały do pracodawców osoby zatrudnione, w 1 przypadku także do prac szczególnie niebezpiecznych. Inspektorzy pracy zakwalifikowali w tych przypadkach zastane sytuacje jako zlecenie pracy tymczasowej i zakwestionowali stosowane praktyki. 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 8 kontroli w przedmiocie poprawności wyboru outsourcingu pracowniczego. 5 kontroli przeprowadzono w podmiotach korzystających z usługi wypożyczenia pracowników, a 3 kontrole w podmiotach świadczących te usługi (w tym w 1 podmiocie zarejestrowanym jako agencja pracy tymczasowej w KRAZ). W 2022r. przeprowadzono kontrole krzyżowe w 4 podmiotach (kontrola w podmiocie oferującym usługę outsourcingową oraz równoległe kontrola w 1 podmiocie korzystającym z tej usługi).

W 6 kontrolach zakwestionowano poprawność stosowania outsourcingu pracowniczego (w obydwu przypadkach kontroli krzyżowych

tj. łącznie w 4 podmiotach oraz w dodatkowo u 2 podmiotów korzystających z usług formalnie outsourcingowych a faktycznie - pracy tymczasowej).

Podsumowując - zakwestionowano stosowane rozwiązania:

- w 2 podmiotach oferujących usługi outsourcingowe (w tym 1 nieposiadającym wpisu do KRAZ),
- u 4 pracodawców użytkowników.

W związku z dokonanyimi ustaleniami inspektorzy pracy skierowali do obydwu stron naruszających reguły organizowania pracy tymczasowej pod pozorem outsourcingu pracowniczego dostępne środki prawne:

- 18 wniosków (16 zostało zrealizowanych),
- w 2 przypadkach przeprowadzono postępowanie wykroczeniowe (wystawiono 1 mandat oraz skierowano 1 wniosek o ukaranie do sądu).

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 9 przedsiębiorców, w tym 6 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 4 przypadkach ustalenia zostały dokonane

wobec podmiotu niepodlegającego kontroli PIP (niezatrudniającego pracowników) oraz w 3 przypadkach kontrole wynikały z własnych ustaleń inspektorów pracy (dotyczyły skarg pracowników delegowanych).

W wyniku podjętych czynności nie wykazano rażącego naruszania przepisów prawa.

W 2 przypadkach (kontrole przeprowadzone w wyniku własnych ustaleń inspektorów pracy) kierowano do pracodawców środki prawne na piśmie, jednak nie zakwalifikowano nieprawidłowości jako rażących.

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

W okresie sprawozdawczym przeprowadzono 1 kontrolę wobec pracodawcy delegującego cudzoziemców z terytorium RP w ramach świadczenia usług, jednak stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły okresów pracy tych cudzoziemców w Polsce.

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 należących do sektorów gospodarki:

- usługi budowlane w ramach realizacji inwestycji „Budowa i przebudowa instalacji do produkcji klinkieru cementowego”,
- działalność doradcza na wydziale produkcji i techniki ds. produktów związana między innymi z doradztwem technicznym, produkcyjnym, montażowym oraz jakości produkcji.

Skontrolowano 72 pracowników delegowanych na teren działania RP o narodowościach: 62 - obywateli Chin, 10 - obywateli Japonii.

Wśród zawodów wykonywanych przez pracowników delegowanych na terytorium RP wymienić należy m.in.: doradca techniczny - 10; technik budownictwa, mechanik - 62.

W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości, stanowiących naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające na:

- zaniżeniu wynagrodzenia pracownikom delegowanym na terytorium RP - 56 badanych przypadków,
- niezapewnieniu pracownikom delegowanym do pracy w Polsce warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników w zakresie norm czasu pracy - przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy - 63 badane przypadki,
- nieprzechowywaniu na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej kopii umów o pracę pracowników delegowanych na terytorium RP lub innego równoważnego dokumentu poświadczającego warunki zatrudnienia w ramach nawiązanego stosunku pracy - 62 badane przypadki,
- nieprzechowywaniu na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentacji dotyczącej czasu pracy pracowników delegowanych na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby godzin przepracowanych w danym dniu lub jej kopii - 62 badane przypadki,
- nieprzechowywaniu na terytorium RP w postaci papierowej lub elektronicznej dokumentów określających wysokość wynagrodzenia pracowników delegowanych na terytorium RP, na podstawie których składniki wynagrodzenia są łatwo identyfikowalne zgodnie z właściwym prawem, wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z właściwym prawem oraz dowodów wypłaty pracownikom wynagrodzenia lub ich kopii - 62 badane przypadki,
- braku zapewnienia pomieszczenia szatni pracownikom delegowanym do pracy na terytorium RP wykonującym pracę na placu budowy i przebudowy instalacji do produkcji

klinkieru cementowego z urządzeniami i instalacjami pomocniczymi - 62 badane przypadki,

- braku konsultowania z pracownikami delegowanymi lub ich przedstawicielami spraw związanych z oceną ryzyka zawodowego, występującego na zajmowanych stanowiskach pracy - 62 badane przypadki,
- braku poinformowania pracowników delegowanych na terytorium RP o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy - 10 badanych przypadków,
- niezapewnieniu pracownikom delegowanym na terytorium RP wymaganych warunków bhp, tj.: braku szkoleń wstępnych z zakresu bhp w ramach instruktażu stanowiskowego oraz ogólnego przed dopuszczeniem pracowników do pracy - 1 badany przypadek,
- niezapewnieniu pracownikom delegowanym na terytorium RP wymaganych warunków bhp, tj.: dopuszczeniu do pracy pracowników delegowanych na terytorium RP bez wymaganych wstępnych badań lekarskich celem uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku - 1 badany przypadek.

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,
- 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 15 wniosków pokontrolnych oraz 1 decyzję. W jednym przypadku w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami pełnomocnik został ukarany mandatem karnym w wysokości 2.000 zł.

W wyniku jednej z kontroli 56 pracownikom delegowanym (obywatelom Chin) na pisemny wniosek inspektora pracy naliczono i wypłacono zaniżone wynagrodzenie w kwocie 240982,30 zł.

W związku ze stwierdzonymi w trakcie jednej z kontroli nieprawidłowościami dotyczącymi wykonywania pracy przez cudzoziemców delegowanych na innych warunkach niż określone w wydanych zezwoleniach na pracę - w zakresie wynagrodzenia o pracę - o powyższym fakcie poinformowano Wojewodę Świętokrzyskiego oraz Placówkę Terenową Straży Granicznej w Kielcach.

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. Działania dotyczące Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2022-2024

W okresie od 01.01.2022r. do 31.12.2022r. inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach prowadzili działania dot. Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi

Ludźmi na lata 2022-2024.

W 2022r. na wniosek Komendy Powiatowej w Ostrowcu Św., Komendy Powiatowej w Starachowicach, Inspektorzy Pracy wspólnie z funkcjonariuszami Placówki Straży Granicznej w Kielcach brali udział w czynnościach dot. Zagadnień handlu ludźmi. W trakcie kontroli objęto badaniem zagadnienia w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Ogółem skontrolowano 7 podmiotów, w których poddano badaniu 54 cudzoziemców -obywateli Ukrainy. W toku prowadzonego postępowania kontrolnego nie stwierdzono przypadków nasuwających podejrzenie występowania znamion pracy przymusowej lub handlu ludźmi. W zakresie przestrzegania praw pracowniczych nieprawidłowości dotyczyły;

- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom bez zawarcia umowy w formie pisemnej
- nieterminowe opłacanie składek na fundusz pracy
- braku zapewnienia cudzoziemcom wymaganych warunków bhp tj.:
- szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp (instruktażu ogólnego i stanowiskowego),
- wstępnych badań lekarskich.

W trakcie jednej z kontroli stwierdzono naruszenia przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy związanych z zatrudnianiem cudzoziemców tj.:

- powierzanie wykonywania pracy 4 cudzoziemcom bez zawarcia umowy w formie pisemnej,
- powierzanie wykonywania pracy 4 cudzoziemcom bez wymaganego odpowiedniego zezwolenia na pracę,
- niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego 4 cudzoziemców świadczących pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu,
- nie opłacanie składek na Fundusz Pracy

W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami pracodawca ukarany został mandatem karnym

w wysokości 2 000 zł.

O stwierdzonych nieprawidłowościach poinformowano Wojewodę Świętokrzyskiego oraz Komendanta Placówki Straży Granicznej w Kielcach.

W pozostałych przeprowadzonych kontrolach stwierdzono również nieprawidłowości związane z zatrudnianiem cudzoziemców. Wobec 4 pracodawców wydano środki prawne: 8 wniosków w wystąpieniu, 4 nakazy, 2 polecenia wydane i zrealizowane w trakcie kontroli. W związku ze stwierdzonymi wykroczeniami w jednym przypadku pracodawca ukarany został mandatem karnym, w drugim zastosowano środek wychowawczy - ostrzeżenie.

W 2022r. realizowano działania informacyjno - edukacyjne adresowane do młodzieży szkolnej, których tematyka dotyczyła zagrożeń związanych z handlem ludźmi, pracą przymusową i nielegalnym zatrudnieniem.

- liczba odbytych spotkań: 2 (z udziałem młodzieży szkolnej z klas III i IV),
- liczba uczestników: 118 uczniów.

7. Podsumowanie

Przeprowadzone w 2022r. 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 roku 2021. 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 wniosek, że nieprawidłowości dotyczące tych problemów występują

w działalności prowadzonej głównie przez małe podmioty gospodarcze. Nielegalne zatrudnienie rzadko występuje w dużych zakładach, czy też na dużych budowach. Koncentruje się częściej przy realizacji robót wykończeniowych w już zamkniętych obiektach, a także, kiedy zlecciodawcami są osoby fizyczne, przy wykonywaniu inwestycji od podstaw, często tzw. „sposobem gospodarczym”. Ponadto występują w mniejszych zakładach zatrudniających kilka do kilkunastu osób.

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

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 17 przestępstw z art.

225 kk. w 2022r. – 15 (w 2021r. – 13, w 2020r. – 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 oświadczali, że pracują pierwszy czy drugi dzień, ale nie posiadają przy sobie umowy. Pracodawcy informowali, że dokumentację prowadzi osoba / podmiot 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 2022r. kontynuowano kontrole dotyczące legalności zatrudnienia cudzoziemców. W porównaniu do roku 2021 – w roku sprawozdawczym odnotowano wzrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na obszarze województwa świętokrzyskiego. W roku 2022 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 9 państw, przy czym największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy. W 2022r., 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 wpisu do ewidencji oświadczeń w PUP/MUP 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 roku 2022 w miesiącach wrzesień - październik realizowano działania kontrolne ukierunkowane na podmioty powierzające pracę obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ustawy z dnia 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Kontrole prowadzone w ramach realizacji w/w zadania nie wykazały rażących naruszeń przepisów regulujących zatrudnienie obywateli Ukrainy. Ujawnione w toku kontroli nieprawidłowości miały charakter uchybień formalnych i wynikały przede wszystkim z braku należytej staranności (np. błędny sposób liczenia terminu rozpoczęcia pracy przez obywatela Ukrainy, od dnia następnego od wystąpienia zdarzenia). Dodatkowo w momencie wejścia w życie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, w mediach panowała opinia, że obywatele Ukrainy w zakresie zatrudniania traktowani będą tak samo jak obywatele Polscy, stąd w niektórych przypadkach, w związku z niedostatecznym zagłębieniem nowych regulacji w podmiotach kontrolowanych doszło do naruszenia przepisów. W ocenie

inspektorów pracy ujawnione nieprawidłowości są w głównej mierze efektem niedostatecznej znajomości przepisów oraz niedopatrzenia ze strony osób odpowiedzialnych za wykonywanie zadań.

Kontrole w zakresie delegowania pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług wykazały, że dwóch przedsiębiorców z terenu OIP Kielce było odbiorcami usług, których elementem było delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług. W trakcie kontroli ujawniono szereg nieprawidłowości stanowiących naruszenia przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług polegające m.in. na: zaniżeniu wynagrodzenia pracownikom delegowanym na terytorium RP. W celu wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości skierowano wniosek w wystąpieniu o naliczenie i wypłacenie zaniżonego wynagrodzenia za pracę pracownikom delegowanym.

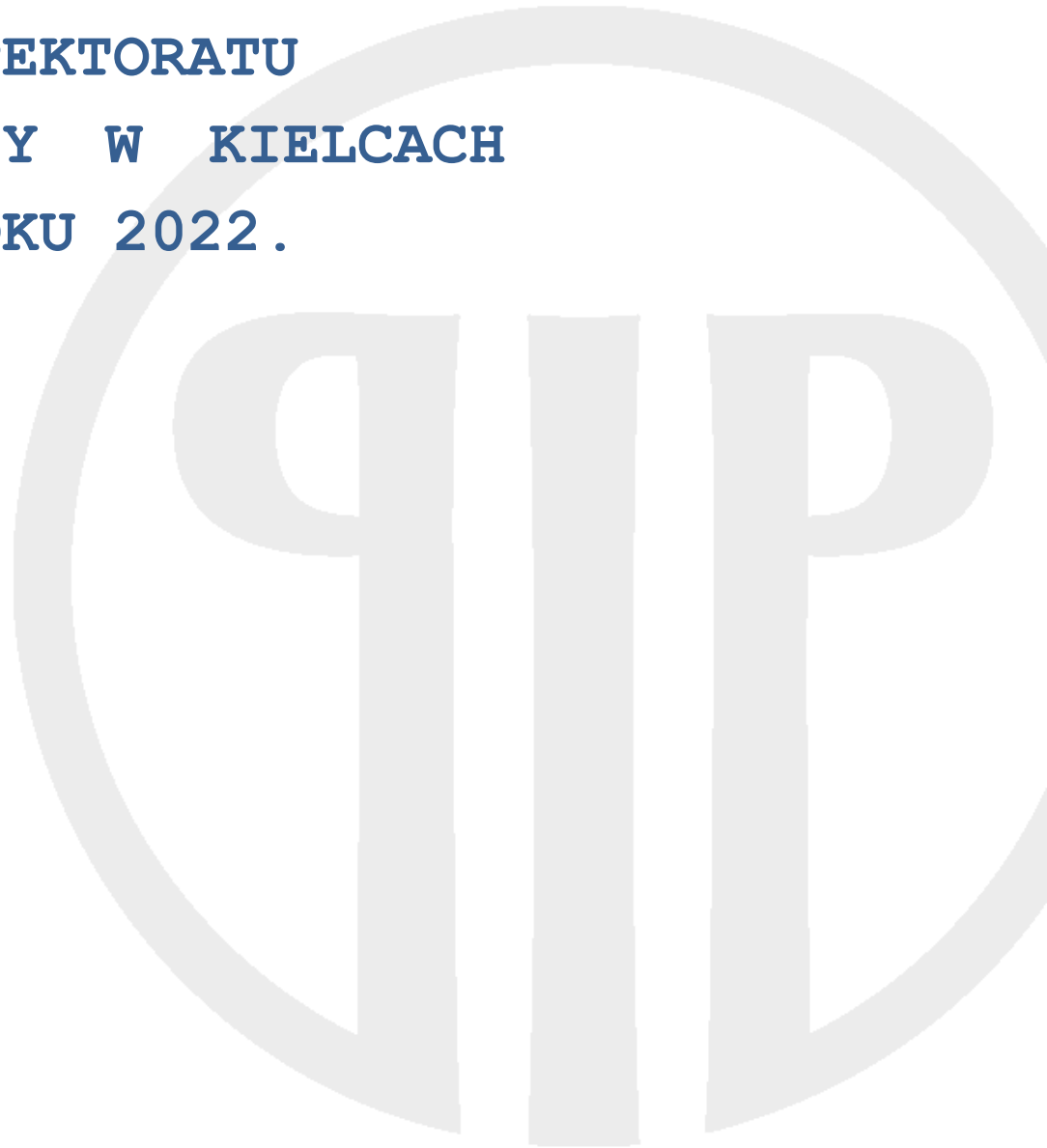
W wyniku podjętych działań pracodawca (zagraniczny) naliczył i wypłacił 56

pracownikom delegowanym (obywatelom Chin) zaniżone wynagrodzenie za pracę w kwocie 254.762,88 zł.

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.

**STRATEGIA POPRAWY
SKUTECZNOŚCI
FUNKCJONOWANIA
OKRĘGOWEGO
INSPEKTORATU
PRACY W KIELCACH
W ROKU 2022.**



W celu poprawy skuteczności i efektywności działań nadzorczo - kontrolnych oraz prewencyjnych Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach opracował strategię, w której zaplanowano następujące działania:

- a) *Analiza przestrzegania praw pracowniczych w poszczególnych branżach gospodarki narodowej – nakierowanie kontroli na odpowiednie branże w województwie Świętokrzyskim (kontynuacja działań z roku 2021).*

Celem zadania była poprawa warunków pracy w branżach o najwyższych wskaźnikach stwierdzanych nieprawidłowości – na podstawie analizy danych z lat 2017-2019. Sumując środki prawne w podziale na poszczególne branże gospodarki narodowej i dzieląc je proporcjonalnie przez liczbę przeprowadzonych kontroli w analizowanych branżach otrzymaliśmy informację, że w zakładach zajmujących się wydobywaniem kamienia oraz w warsztatach samochodowych ilość nieprawidłowości znacznie przekracza średnią. W roku 2022 inspektorzy pracy OIP Kielce przeprowadzili 5 kontroli zakładów zajmujących się wydobywaniem kamienia (w ramach ogólnokrajowego tematu o nr 212B „Wydobywanie górnictwo przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy (kopalnie odkrywkowe)) oraz 20 kontroli warsztatów samochodowych (w ramach tematu własnego „**Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych**”). Wyniki tych kontroli zostały opisane w pozostałych rozdziałach niniejszego sprawozdania.

W zakresie realizacji tematu własnego OIP Kielce pn.: „Przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w warsztatach samochodowych” inspektorzy pracy przeprowadzili czynności kontrolne w 24 podmiotach, w których ogółem było zatrudnionych 132 osoby. Struktura zakładów pod względem wielkości zatrudnienia przedstawiała się następująco: 19 podmiotów

stanowiły podmioty zatrudniające do 9 osób, pozostałe 5 stanowiły podmioty średnie zatrudniające od 10 do 49 osób. Kontrolą objęto zakłady, w których przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej wg. PKD 45.20. Z. była konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, z wyłączeniem motocykli. Zakresem kontroli objęto wybrane zagadnienia prawnej ochrony pracy, w tym legalność zatrudnienia oraz techniczne bezpieczeństwo pracy dotyczące: przygotowania pracowników do pracy, oceny ryzyka zawodowego, obiektów i pomieszczeń pracy, stanowisk i procesów pracy, maszyn i urządzeń technicznych, narzędzi i instalacji, urządzeń poddozorowych, wypadków przy pracy, służby BHP.

Na podstawie przeprowadzonych kontroli stwierdzono, że najczęściej występującymi bezpośrednimi zagrożeniami dla zdrowia lub życia pracujących były zagrożenia związane z niewłaściwą eksploatacją maszyn i urządzeń technicznych oraz niewłaściwą eksploatacją instalacji elektrycznej. Wśród maszyn najwięcej nieprawidłowości było związanych ze szlifierkami dwutarczowymi oraz szlifierkami kątowymi. W 5 przypadkach wydano decyzje wstrzymania eksploatacji tych maszyn. Główne nieprawidłowości eksploatowanych w warsztatach samochodowych szlifierek dwutarczowych były związane z brakiem osłon górnych części tarcz ściernych, nieprawidłowym ustawieniem stopek podtrzymujących obrabiany materiał oraz zastosowaniem układu uruchamiającego maszynę stwarzającego możliwość samoczynnego uruchomienia maszyny po zaniku napięcia i jego ponownym powrocie. Zagrożenia stwierdzone przy szlifierkach kątowych dotyczyły głównie zdemontowanej osłony tarczy tnącej. W zakresie instalacji elektrycznej eksploatowanej w kontrolowanych podmiotach inspektorzy pracy OIP Kielce wydali łącznie 26 decyzji, w tym 2 decyzję wstrzymania eksploatacji odpowiednio lampy oświetleniowej oraz dwóch przedłużaczy elektrycznych jednofazowych ze względu na uszkodzone przewody zasilające, nie

spełniające podstawowej ochrony przeciwporażeniowej. Pozostałe uchybienia w tej materii dotyczyły m.in. braku zabezpieczenia dostępu do rozdzielnic elektrycznej, uszkodzonych gniazd elektrycznych oraz przewodów zasilających gniazda, stosowania przedłużaczy nie przystosowanych do prac warsztatowych, braku zabezpieczenia przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym, braku oznakowania wyłączników w rozdzielni oraz głównego wyłącznika prądu, braku przeprowadzenia pomiarów i badań eksploatowanej instalacji elektrycznej. Kolejnym istotnym, jednostkowym zagrożeniem było wykonywanie prac spawalniczych przez osobę nie posiadającą wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych. Stwierdzono również przypadek niestosowania przez pracownika okularów ochronnych podczas ostrzenia wiertła. Dość dużo wydanych środków prawnych dotyczyło nieprawidłowości związanych z przygotowaniem pracowników do pracy – w zakresie szkoleń w dziedzinie bhp wydano 37 środków prawnych, w zakresie profilaktycznych badań lekarskich 23 środki prawne, w zakresie odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej 18 środków prawnych. Stwierdzono liczne przypadki dopuszczania pracowników do pracy bez szkoleń wstępnych w dziedzinie bhp oraz bez orzeczeń z profilaktycznych badań lekarskich. Statystycznie w pozostałych zagadnieniach objętych kontrolą najwięcej decyzji dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy dotyczyło: braku oznakowania znakami i barwami bezpieczeństwa miejsc niebezpiecznych, w tym różnic poziomów posadzki i progów (10 decyzji); braku opracowania udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego lub jej aktualizacji (10 decyzji); braku opracowania i udostępnienia pracownikom instrukcji bhp dotyczących eksploatowanych maszyn i urządzeń technicznych (9 decyzji); wywieszenia czytelnych informacji o dopuszczalnym

obciążeniu półek regałów przeznaczonych do składowania (7 decyzji). W przypadku przepisów prawa pracy, w tym legalności zatrudnienia dość istotnymi nieprawidłowościami były nieprawidłowości związane z: brakiem potwierdzenia pracownikom na piśmie warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem do pracy; brakiem prawidłowego i terminowego wypłacenia wynagrodzenia za pracę; nie przestrzeganiem przez pracodawcę zasady przeciętnie 5 dniowego tygodnia i nieudzielania pracownikom innego dnia wolnego w zamian za święto przypadające w innym dniu niż niedziela oraz nie prowadzenie na bieżąco i w sposób rzetelny ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników.

W ocenie inspektorów pracy stwierdzone nieprawidłowości były wynikiem:

- braku nadzoru lub tolerowaniem ze strony pracodawców i osób kierujących pracownikami odstępstw od przepisów i zasad bhp;
- lekceważenia i bagatelizowania zagrożeń przez pracujących;
- powierzania wykonania prac osobom bez kwalifikacji i doświadczenia;
- ograniczania środków finansowych na poprawę warunków bhp, podnoszenia kwalifikacji pracowników, zakupu środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego spowodowane wzrostem kosztów prowadzenia działalności;
- niewłaściwej organizacji pracy ogólnej i stanowiskowej;
- dużej rotacji pracowników;
- braku odpowiedniego kształtowania postaw pracowniczych i utrzymywania warunków pracy na właściwym poziomie.

Przeprowadzone w ramach tematu kontrole przyczyniły się do wskazania właścicielom warsztatów samochodowych występujących nieprawidłowości, w tym m.in. do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia pracujących. W ramach realizacji tego tematu inspektorzy pracy OIP Kielce w 24 podmiotach objętych kontrolą

wydali łącznie 212 decyzji oraz 124 wnioski w wystąpieniu i 4 polecenia ustne. Dziewięćdziesiąt dwie wydane decyzje zostały wykonane w toku prowadzonych czynności kontrolnych, co stanowiło ponad 43% wszystkich wydanych decyzji w tym temacie. Pracodawcy powiadomili Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach o wykonaniu 199 decyzji, co stanowiło prawie 94% wszystkich wydanych decyzji. W 19 podmiotach wydane przez inspektorów pracy środki prawne zostały wykonane w 100%. W 10 podmiotach objętych kontrolą stanowiących prawie 42% wszystkich skontrolowanych zakładów w tym temacie stwierdzono popełnienie 38 wykroczeń. W wyniku zastosowanych postępowań wykroczeniowych 5 osób odpowiedzialnych za stan bhp zostało ukaranych mandatami karnymi w łącznej wysokości 5600zł, zaś w przypadku kolejnych 5 osób zastosowano środki oddziaływania wychowawczego. Na uwagę zasługuje fakt, że około 43% wydanych decyzji zostało wykonanych w trakcie czynności kontrolnych. Dzięki realizacji decyzji inspektorów pracy uzyskano znaczącą poprawę warunków i bezpieczeństwa pracy.

b) Badanie zdarzeń wypadkowych (kontynuacja działań z roku 2021).

Celem zadania było poszerzenie spektrum analizy badanych wypadków przy pracy przez inspektorów pracy OIP Kielce o „stresory” oraz zbieranie informacji o czynnikach psychofizycznych w zakresie aspektów przyczynowo - skutkowych wypadków.

W ostatnim czasie, w tym w okresie pandemii identyfikujemy zdarzenia wypadkowe związane z pracą poza nominalnym czasem pracy; próbami samobójczymi; wprost ze zidentyfikowanym przez zakładowe zespoły powypadkowe stresem związanym z pracą on-line. Ponadto zaznaczyć należy, że co roku inspektorzy pracy na poziomie około 40% identyfikują czynnik ludzki, jako przyczynę aktywacji zagrożeń wypadkowych. Poza niewłaściwą organizacją pracy, brakiem wiedzy

i doświadczenia, lekceważeniem zagrożeń, brawurą to niewątpliwie na niewłaściwe zachowanie może wpływać zła kondycja psychofizyczna pracownika. Stan, który narusza podstawowe funkcje poznawcze, obniża koncentrację uwagi, zaburza zdolność logicznego myślenia czy szybkość w podejmowaniu decyzji.

W oparciu o wyniki tego zadania realizowanego przez OIP Kielce w roku 2021 został wprowadzony do harmonogramu pracy PIP w roku 2022 temat kontrolny o nr 001S „Stres determinowany przez wybrane zagrożenia psychospołeczne, jako element wpływający na kondycję psychiczną poszkodowanych przed zaistnieniem wypadku przy pracy”. Analiza wyników z realizacji tego tematu odbędzie się centralnie i zostanie zawarta w Podsumowaniu działalności PIP za rok 2022.

Ponadto w ramach opisanego wyżej zadania Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach przeprowadził szkolenie dla społecznych inspektorów pracy i pracowników służb bhp z średnich i dużych zakładów pracy zarejestrowanych na terenie województwa Świętokrzyskiego nt. „Wpływ kondycji psychicznej pracownika na ryzyko wystąpienia wypadku przy pracy – tradycyjne i nowe zagrożenia związane z pracą”, a także wspólnie z Politechniką Świętokrzyską w Kielcach i Fundacją Kultury Bezpieczeństwa zorganizował konferencję nt. „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy”.

c) Kontrole rutynowe – właściwy dobór podmiotów do kontroli (kontynuacja).

Celem zadania było wyeliminowanie prowadzenia co roku kontroli w tych samych zakładach – u tych samych pracodawców oraz zwiększenie realizacji tematu „Pierwsza kontrola”.

W ramach realizacji zadania wyselekcjonowano listę zakładów nigdy niekontrolowanych, które zgłaszają do ubezpieczenia zdrowotnego do 10 osób

i więcej niż 30 osób. Lista zakładów niekontrolowanych została rozdzielona pomiędzy koordynatorów poszczególnych Sekcji z uwzględnieniem przydzielonego w OIP terenu do nadzoru i kontroli. Koordynatorzy Sekcji zostali również zobligowani do uwzględnienia w/w list w planach pracy Sekcji - w czasie typowania podmiotów do kontroli rutynowych. Lista zakładów niekontrolowanych jest dostępna dla wszystkich inspektorów pracy przy planowaniu pracy. W roku sprawozdawczym o 8% (w stosunku do roku 2021) wzrósł odsetek kontrolowanych firm, które dotychczas nie były objęte nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy.

d) Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców, obywateli polskich w hotelarstwie, ośrodkach wypoczynkowych oraz w gastronomii.

Celem zadania było zwiększenie skuteczności wykrywania nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia.

Kontrole w podmiotach świadczących usługi hotelarskie oraz punktach gastronomicznych zostały zrealizowane jako kontrole zmasowane, tj. jednocześnie przeprowadzono kontrole przez wszystkich inspektorów pracy z Sekcji Legalności Zatrudnienia - podzielonych na zespoły dwuosobowe. Kontrole zostały przeprowadzone w tym samym czasie na terenie jednej miejscowości turystycznej - Sielcia i Cedzyna. 40 kontroli zostało przeprowadzone o różnych porach dnia (w porze nocnej, w godzinach wieczornych), co pozwoliło na ustalenie stanu faktycznego w zakresie sposobu świadczenia pracy przez osoby zatrudnione w kontrolowanych podmiotach.

W przeprowadzonych kontrolach obejmujących hotelarstwo, ośrodki wypoczynkowe oraz gastronomię wydawano średnio na kontrolę 6,7 wniosków w wystąpieniu (przy średniej w okręgu 5,2) oraz stwierdzono 1,3 wykroczenia (przy średniej w okręgu 0,7).

e) Obciążenie psychiczne pracowników ochrony zdrowia w Polsce w okresie pandemii koronawirusa Sars-Cov-2.

Celem działania było wsparcie zdrowia psychicznego personelu medycznego w warunkach pandemii.

W następstwie wniosków po konferencji zorganizowanej przez OIP w 2021r. pn. „Pandemia COVID-19 nowe wyzwania w środowisku pracy” zaplanowaliśmy cykl szkoleń online dla pracowników służby zdrowia z terenu województwa świętokrzyskiego.

W pierwszym etapie odbyło się spotkanie z dyrektorami 14 placówek medycznych z terenu województwa świętokrzyskiego w celu zidentyfikowania grup docelowych i potrzeb w zakresie pomocy - wsparcia zdrowia psychicznego personelu medycznego.

W drugim etapie przygotowaliśmy i zrealizowaliśmy trzy szkolenia on-line nt. „Obciążenia psychiczne pracowników ochrony zdrowia w Polsce w okresie pandemii koronawirusa SARS-CoV-2.” Odbiorcami szkolenia byli lekarze, pielęgniarki, ratownicy medyczni i fizjoterapeuci. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 82 pracowników służby zdrowia.

Podczas ostatniego szkolenia, które odbyło się w dniu 29 listopada 2022r. został przez TVP3 nakręcony krótki reportaż na temat naszych działań, który został wyemitowany podczas wiadomości TVP3 Kielce.

f) Bezpieczeństwo i higiena pracy w małych niebudowlanych firmach wykonujących prace na wysokości oraz u przedsiębiorców budowlanych - projekt prewencyjno nadzorczy.

Celem projektu jest eliminacja lub ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy pracach na wysokości wykonywanych w małych firmach.

Od wielu lat do OIP w Kielcach zgłaszanych jest rocznie od kilku do kilkunastu wypadków śmiertelnych i ciężkich związanych

z upadkiem z wysokości. W większości przypadków osoby poszkodowane wykonywały pracę w małych zakładach pracy. Dlatego w pierwszym etapie realizacji zadania OIP przygotował i zorganizował szkolenie dla przedsiębiorców i pracodawców małych firm z terenu województwa świętokrzyskiego wykonujących prace na wysokości - głównie instalacyjne, konserwacyjne i pielęgnacyjne. Szkolenie składało się z dwóch części - teoretycznej i praktycznej. W części teoretycznej omówiono zasady identyfikacji zagrożeń związanych z wykonywaniem prac na wysokości oraz metody ich eliminowania lub ograniczenia. Ponadto uczestników szkolenia zapoznano z bezpieczną technologią

montażu i demontażu rusztowań budowlano - montażowych metalowych oraz zasadniczymi funkcjami jakie musi spełniać indywidualny sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości. W części praktycznej odbył się pokaz montażu rusztowań budowlano – montażowych metalowych oraz dynamiczny pokaz indywidualnego sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości.

W szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele 30 firm z terenu województwa świętokrzyskiego. W drugim etapie, który będzie realizowany w roku 2023 zostaną przeprowadzone kontrole pracodawców, którzy nie przyjęli zaproszenia na szkolenie.

VII.

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 2022r. pracownicy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili łącznie **492** czynności prewencyjne, które objęły 4.287 podmioty. Szczegółowo przedstawia się to w następujący sposób:

- 90 czynności popularyzacyjnych skierowanych ogółem do 507 podmiotów,
- 245 wizytacji u 244 podmiotów,
- 73 szkolenia zorganizowane dla 2 070 podmiotów,
- 14 konkursów, w których wzięło udział 366 podmiotów,
- 14 wymian informacji z 120 podmiotami,
- 61 przygotowań obejmujących 329 podmioty,
- 31 przygotowania obejmujące 891 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. Program prewencyjny „Prewencja wypadkowa”

Program realizowanych był w zakładach, różnych branż, ze szczególnym uwzględnieniem małych i średnich przedsiębiorców. Celem zadania były działania na rzecz popularyzacji prawidłowej oceny ryzyka zawodowego, jako kluczowego elementu zarządzania bezpieczeństwem w pracy i prewencji wypadkowej. Za cel uznano również merytoryczne wsparcie w procesie oceny ryzyka zawodowego dla przedsiębiorców zaangażowanych w osiągnięcie poprawy poziomu bezpieczeństwa pracy i ograniczenie zagrożeń wypadkowych.

Do udziału w szkoleniu dotyczącym zagadnień oceny ryzyka zawodowego - realizowanym w ramach zadania prewencyjnego - zaproszono 15 pracodawców. Dodatkowo informację o szkoleniu zamieszczono również na stronie internetowej OIP Kielce.

W szkoleniu, które odbyło się w maju 2022 w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach udział wzięło 19 osób reprezentujących 24 zakłady pracy. W czasie seminarium słuchaczom przedstawiono -

między innymi - prezentacje multimedialne przygotowane wcześniej przez Główny Inspektorat Pracy. Obecnie na spotkaniu przekazano karty zgłoszenia do udziału w programie zapoznając ich jednocześnie z założeniami programu. Uczestnikom szkolenia przekazano również materiały wydawnicze PIP, oraz materiały promujące program tj. plakaty.

Do programu prewencyjnego przystąpiło 18 pracodawców, a ukończyło go – 17 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 oceny ryzyka zawodowego,
- poddaniem przez 17 pracodawców analizie zakładowej dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, dokumentacji związanej z wypadkami przy pracy (protokoły powypadkowe, rejestry wypadków).

Wykonanie tych zadań potwierdzono w ankietach specjalistycznych sporządzonych przez uczestników programu.

W czasie trwania programu 10 - krotnie przekazano informacje o programie prewencyjnym do mediów, a podmiotom uczestniczącym w programie przekazano łącznie 163 egzemplarze wydawnictw i 29 plakatów traktujących o tematyce programu.

3. Działania informacyjno-edukacyjne w budownictwie

W miesiącu kwietniu 2022 r. w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach rozpoczęto realizację 3 - letniej strategii kontroli i prewencji w budownictwie w ramach Kampanii prewencyjno-kontrolnej „Budowa. STOP wypadkom!” 2022-2024 – program informacyjno-edukacyjny. Celem kampanii jest w szczególności poprawa bezpieczeństwa w budownictwie poprzez popularyzację wiedzy na temat właściwego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy i skutecznych środków ochrony, zwłaszcza w kontekście zagrożeń związanych

z pracą na wysokości i w wykopach oraz przy obsłudze maszyn.

W ramach realizacji kampanii inspektorzy pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach zorganizowali cykl bezpłatnych szkoleń w czasie których omówiono wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac budowlanych. Pierwsze szkolenia zostały przeprowadzone dla generalnych wykonawców i podwykonawców czterech budów o szczególnym znaczeniu dla bezpieczeństwa objętych wzmożonym nadzorem.

Łącznie odbyły się cztery szkolenia stacjonarne dotyczące bezpiecznej pracy na budowie. Dwa szkolenia przeprowadzono w siedzibie OIP, a dwa odbyły się na placach budów, gdzie partnerzy udostępniili miejsce do przeprowadzenia takich szkoleń. Jest to dobra praktyka ponieważ bardzo, ułatwia „dotarcie” bezpośrednio do inwestora, głównego wykonawcy oraz większości podwykonawców funkcjonujących na danej budowie. 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 (łącznie zaproszono 84 podmioty). 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 S.A. W ramach działań informacyjno-edukacyjnych w budownictwie przeprowadzono łącznie 7 szkoleń, w tym 3 w Tygodniu Bezpieczeństwa pod hasłem: „Budowa się kończy, bezpieczeństwo nigdy”.

Pierwsze szkolenie odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach. W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: "OSIEDLE LEŚNA ENKLAWA", budowa 15 budynków wielorodzinnych

(180 mieszkań) w Starachowicach (w szkoleniu uczestniczyło łącznie 5 podmiotów).

Drugie szkolenie odbyło na placu budowy, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy, podwykonawców i inwestora inwestycji pn.: Budowa Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach w szkoleniu uczestniczyło łącznie 16 podmiotów).

Trzecie szkolenie przeprowadzono na placu budowy, w którym udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy, podwykonawców i inwestora parku handlowego pn.: „Vendo Park” w Skarżysku – Kamiennej (w szkoleniu uczestniczyło łącznie 6 podmiotów).

Czwarte szkolenie odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

W szkoleniu udział wzięli przedstawiciele generalnego wykonawcy i podwykonawców inwestycji pn.: „Remont skrzyżowania w Kielcach Al. Solidarności (fragment drogi krajowej 73) - w szkoleniu uczestniczyły łącznie 4 podmioty.

Piąte szkolenie przeprowadzono na placu budowy, w którym udział wzięli pracownicy firmy STRABAG Sp. z o.o. sygnatariusz Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie) - generalnego wykonawcy inwestycji pn.: "Budowa obwodnicy Wąchocka w ciągu drogi krajowej nr 42" oraz pracownicy podwykonawców realizujących to zadanie (w szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele 6 podmiotów).

Szóste szkolenie odbyło się w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach.

W szkoleniu udział wzięli pracownicy firm budowlanych realizujących inwestycję pod nazwą Budowa Świętokrzyskiego Kampusu Laboratoryjnego Głównego Urzędu Miar w Kielcach przy ul. Wrzosowej - w szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele 9 podmiotów.

Siódme szkolenie przeprowadzono na placu budowy, w którym udział wzięli pracownicy firm budowlanych, które będą realizować inwestycję pod nazwą „Budowa obwodnicy Opatowa S74 i DK9”. Generalnym wykonawcą zadania jest firma MOSTOSTAL Warszawa S.A. Sygnatariusz Porozumienia dla

Bezpieczeństwa w Budownictwie) - w szkoleniu uczestniczyli przedstawiciele 2 podmiotów.

W roku sprawozdawczym w OIP Kielce działaniami prewencyjnymi objęto łącznie 48 podmiotów. Na szkoleniach omówiono w szczególności wymagania bhp przy wykonywaniu prac na wysokości, w wykopach, przy eksploatacji maszyn i urządzeń. Zwrócono również uwagę na zagrożenia wypadkowe oraz ocenę ryzyka zawodowego jako skutecznego narzędzia prewencji wypadkowej. Wszyscy uczestnicy szkoleń (621) otrzymali bezpłatnie wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące bezpieczeństwa pracy na budowach.

4. Program prewencyjny dla mikrozakładów „Zdobądź dyplom PIP”

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 2022r. do 78 pracodawców zatrudniających do 20 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 dotyczyły przedmiotowego programu. W szkoleniu uczestniczyło 33 pracodawców w tym 5 pracodawców (Zakładów Usług Leśnych), natomiast pozytywny wynik audytu końcowego uzyskało 15 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 udzieliłi pracodawcom inspektorzy pracy, którzy przekazali uczestnikom programu materiały informacyjne dotyczące problematyki ochrony pracy.

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

W ramach realizacji programu Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził trzy szkolenia na temat „Przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu i innym zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy” dla pracodawców i pracowników: Świętokrzyskiego Parku Narodowego w Bodzentynie, Powszechnej Spółdzielni Spożywców „Społem” w Kielcach oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ostrowcu Świętokrzyskim.

W trakcie szkoleń przedstawiona została problematyka stresu, jego psychologicznych i fizjologicznych konsekwencji a także dane dotyczące wpływu stresu poszczególnej jednostki na funkcjonowanie całej firmy. Zwrócono uwagę na nowe zagrożenia psychospołeczne związane z pandemią koronawirusa oraz ich wpływu na poziom stresu w środowisku pracy.

Oprócz powyżej opisanych czynności związanych z realizacją harmonogramu centralnego podjęto dodatkowe działania

mające na celu popularyzację tematyki stresu w miejscu pracy.

W dniach 15, 22 i 29 listopada zorganizowano 3 szkolenia on-line pt. "Psychospołeczne skutki pandemii COVID 19 wśród pracowników ochrony zdrowia", których celem było wsparcie zdrowia psychicznego personelu medycznego m.in.: lekarzy, pielęgniarek, ratowników medycznych, fizjoterapeutów w okresie post-pandemicznym. W spotkaniach wzięło udział ok. 80 pracowników ochrony zdrowia.

2 czerwca w Warszawie odbyła się konferencja „Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem”. Kamila Pawłowska – inspektor pracy przeprowadziła wykład pt. "Praca zdalna i hybrydowa, a zdrowie psychiczne pracowników - spostrzeżenia z polskich zakładów pracy".

W dniu 21 czerwca inspektorzy OIP Kielce przeprowadzili szkolenie dla przedstawicieli średnich i dużych zakładów pracy z terenu województwa świętokrzyskiego pt. „Stres determinowany przez wybrane zagrożenia psychospołeczne, jako element wpływający na kondycję psychiczną poszkodowanych przed zaistnieniem wypadku przy pracy”.

W dniu 12 października na Politechnice Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się Konferencja „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy”. Konferencja zorganizowana została przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach i Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, Fundację Kultury Bezpieczeństwa oraz Politechnikę Świętokrzyską. Partnerami wydarzenia byli m.in.: Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP i miesięcznik Atest.

21 października, w ramach obchodów Dnia Budowlanych i jubileuszu 130 lat Ruchu Zawodowego Budowlanych w Okręgu Świętokrzyskim ZZ "Budowlani" inspektor pracy – Kamila Pawłowska przeprowadziła szkolenie pt. "Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy. Pandemia COVID-19 - czynnik stresowy w środowisku pracy, nowe zagrożenia i sposoby radzenia sobie z nimi".

W dniu 4 listopada w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy inspektor pracy wygłosiła referat nt. „Analiza przyczyn wypadków przy pracy z uwzględnieniem czynnika psychospołecznego” dla partnerów społecznych – związkowców i społecznych inspektorów pracy zrzeszonych w Radzie Województwa Świętokrzyskiego OPZZ w Kielcach. 24 listopada w siedzibie NSZZ "Solidarność" Region Świętokrzyski w Kielcach 35 społecznych inspektorów pracy uczestniczyło w szkoleniu pt. "Stres w środowisku pracy. Zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników".

W dniu 8 grudnia na zaproszenie Świętokrzyskiego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego, podczas narady Głównego Inspektora Sanitarnego z Państwowymi Wojewódzkimi Inspektorami Sanitarnymi, Kamila Pawłowska – inspektor pracy przeprowadziła wykład "Pandemia COVID 19 - nowe zagrożenia psychospołeczne i sposoby radzenia sobie z nimi".

Z roku na rok zauważa się rosnące zainteresowanie problematyką stresu oraz innych zagrożeń psychospołecznych wśród pracodawców i pracowników. Ze względu na nowe wyzwania w środowisku pracy dotyczące np. wpływu pandemii SARS CoV-2 na środowisku pracy i związane z tym zjawiska tj. rozpowszechnienie pracy zdalnej, informatyzacja procesu pracy itp. tematyka stresu i obciążeń psychicznych wydaje się być obecnie szczególnie istotna, również w kontekście udzielania pomocy i wsparcia dla przedsiębiorców w obliczu nowych, trudnych sytuacji.

6. Działania prewencyjno-promocyjne na rzecz wykonywania przez obywateli Ukrainy legalnej pracy na terytorium RP

W okresie sprawozdawczym przedstawiciele Okręgu prowadzili szereg działań związanych z zapoznaniem obywateli Ukrainy z obowiązującym na terytorium RP ustawodawstwem dotyczącym legalnej pracy:

- W dniu 10 marca 2022r. w siedzibie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach odbyło się spotkanie informacyjne dla obywateli Ukrainy. Podczas spotkania Zastępca Okręgowego Inspektora Pracy Grzegorz Kwiatek i Nadinspektor pracy Katarzyna Kumor przedstawili zagadnienia prawne dotyczące m.in. legalności zatrudnienia cudzoziemców, rodzajów umów obowiązujących w Polsce, poruszano temat dotyczący wysokości wynagrodzeń za pracę na podstawie umów o pracę jak również stawek godzinowych obowiązujących w danym roku kalendarzowym. W swoich wystąpieniach przekazywali, również na co należy zwracać uwagę w kontaktach z potencjalnym pracodawcą lub przedsiębiorcą, ale także co powinno wzbudzić niepokój podczas podpisywania umowy. Podkreślali, że nie można oddawać swoich dokumentów tożsamości tj. (paszportu, dowodu osobistego), a wykonujący pracę w oparciu o umowy o pracę, umowy zlecenia powinny zostać objęci ubezpieczeniem społecznym i zgłoszeni do ZUS. Przekazano także informacje, że porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP w języku ukraińskim udzielane są przez specjalistów, wskazując numery telefonów, godziny oraz dni ich udzielania.
- W dniu 25 marca 2022r. w Centrum Kongresowym Targów Kielce S.A., zorganizowana została przez Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach konferencja nt. „Zatrudnienia cudzoziemców i dostępnych form wsparcia ze strony Publicznych Służb Zatrudnienia”. Przedstawiciel OIP przedstawił uregulowania zawarte w ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
- W siedzibie Stowarzyszenia Integracja Europa – Wschód w Kielcach w dniach 31 maja, 7 i 14 czerwca 2022 r. z inicjatywy

Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach odbyły się spotkania informacyjne dla obywateli Ukrainy dotyczące podjęcia legalnego zatrudnienia w Polsce.

- Podczas spotkania Przedstawiciel OIP wyjaśnił zagadnienia prawne dotyczące m.in. legalnego zatrudnienia cudzoziemców, w szczególności wykonujących pracę na podstawie powiadomienia do PUP w trybie art. 22 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa rodzajów umów obowiązujących w Polsce.
- W ramach tegorocznej edycji Europejskich Dni Pracodawców w dniu 19 maja 2022 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy zorganizowano kolejne spotkanie informacyjne dla obywateli Ukrainy w przedmiocie szans i zagrożeń w temacie zatrudniania sezonowego. Podczas spotkania Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował szkolenie pt. „Bezpieczna praca dla obywateli Ukrainy”, na którym poruszono kwestie dotyczące m.in. prawnych podstaw świadczenia pracy w Polsce oraz legalności zatrudnienia.
- Na zaproszenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w dniu 4 października 2022 r. wziął udział w Projekcie pod hasłem „Świętokrzyskie dla Ukrainy” dedykowanym dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem obywateli Ukrainy oraz dla potencjalnych kandydatów – cudzoziemców do pracy z naszego regionu.
- Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach uczestniczył w cyklicznych Plenarnych Targach Pracy na Rynku w Kielcach, gdzie organizatorami wydarzenia byli Miejski Urząd Pracy w Kielcach oraz Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach. Podczas wydarzenia Okręgowy Inspektor Pracy zorganizował stoisko informacyjne. Inspektorzy pracy Sekcji Legalności Zatrudnienia udzielali porad prawnych z zakresu prawa pracy w tym legalności

zatrudnienia cudzoziemców. Podczas spotkania, wystawców wspierali tłumacze języka ukraińskiego. W trakcie trwania targów odwiedzającym stoisko Państwowej Inspekcji Pracy rozdawano bezpłatne wydawnictwa. W 2022 roku odbyły się cztery takie spotkania.

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

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

- podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie zagrożeń zawodowych związanych z pracą i życiem w 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 2022 roku objęto ogółem **2 292 podmiotów** związanych z pracą w gospodarstwach rolnych. W ramach programu prewencyjnego dla rolników i domowników gospodarstw rolnych w 2022r. przeprowadzono następujące przedsięwzięcia:

- 244 wizytacje gospodarstw rolnych i prac polowych,
- 7 szkolenia dla rolników oraz 23 prelekcje dla dzieci i uczniów szkół podstawowych z terenów obszarów wiejskich,

- 8 konkursów dla rolników i 2 konkursy dla uczniów i dzieci, związane z problematyką bezpieczeństwa na wsi,
- 7 spotkań wymiany informacji z partnerami społecznymi.

Ponadto zorganizowano 9 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP poza siedzibą Okręgowego Inspektoratu Pracy. W trakcie różnych czynności prewencyjnych przekazano łącznie 2508 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 2022r. przeprowadzono 30 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło 281 rolników, 80 sołtysów oraz 426 dzieci i 100 uczniów szkół podstawowych. Ważnym wydarzeniem edukacyjnym - skierowanym do dzieci był etap wojewódzki konkursu plastycznego realizowanego wspólnie z KRUS pod nazwą: „Bezpiecznie na wsi mamy bo ryzyko upadków znamy”. Podsumowania konkursu dokonano w dniu 13 czerwca 2022 roku w Muzeum Zabawy i Zabawek w Kielcach. W sumie w konkursie plastycznym udział wzięło 1627 uczniów ze 170 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

W 2022 roku na terenie działania OIP Kielce przeprowadzono 8 konkursów, w których uczestniczyło 641 rolników i 83 sołtysów z terenu województwa. Do ciekawych działań prewencyjnych można zaliczyć Wojewódzki Zjazd Sołtysów Ziemi Świętokrzyskiej który odbył się w dniu 25.06.2022r. w Wąchocku.

W trakcie pierwszego dnia Zjazdu Sołtysów Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował szkolenie na temat bezpieczeństwa pracy w rolnictwie. Na zakończenie szkolenia wspólnie

z Placówka 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 87 rolników pełniących funkcje sołtysów. Dla 10 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 120 pakietów 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 2022 roku po raz kolejny współpracował w konkursie pod nazwą "Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne", w którym uczestniczyło 6 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.

Z inicjatywy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach w lipcu i sierpniu 2022 roku zorganizowano konkursów dla sołtysów pod nazwą „Otwórz się na bezpieczeństwo dzieci na wsi”, w celu wzmocnienia prewencji skierowanej do sołtysów i rolników w zakresie bezpieczeństwa dzieci na wsi w czasie żniw i wakacji. W ramach wizytacji i spotkań w gospodarstwach rolnych 83 sołtysów z terenu województwa, inspektorzy pracy przekazali pakiety informacyjne PIP dla 415 rolników i do zamieszczenia na tablicy ogłoszeń w sołectwach. Sołtysi włączyli się do działań konkursowych i popularyzacyjnych, dlatego dla 8 najaktywniejszych sołtysów OIP ufundował nagrody i upominki, które wręczono w dniu podczas uroczystego podsumowania działań prewencyjnych OIP.

Po raz kolejny w 2022 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 2022 roku przeprowadził 16 spotkań prelekcyjnych, w których uczestniczyło 384 dzieci na półkoloniach i zajęciach w świetlicach wiejskich.

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 żniw i wakacji. Stała edukacja na temat bhp w szkołach rolniczych pozwala na wspieranie nauczycieli praktycznej nauki zawodu, zapewniając coraz to nowsze pomoce dydaktyczne (filmy na DVD) i wydawnictwa Państwowej Inspekcji Pracy.

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

W 2022 roku w programie PIP pn. „Kultura bezpieczeństwa” uczestniczyło 28 szkół ponadpodstawowych z terenu województwa. W ramach tego programu prowadzona jest współpraca OIP w Kielcach ze szkołami w celu wspierania nauczycieli w przekazywaniu wiedzy na temat prawa pracy i bhp. Nauczyciele mogą liczyć na udział inspektora pracy na lekcji, otrzymując podręczniki z konspektami lekcyjnymi i płytami CD oraz wydawnictwami PIP do zajęć w szkole. W roku szkolnym 2021/2022 w działania edukacyjne programu zaangażowanych było 62 nauczycieli, którzy zorganizowali blisko 200 lekcji dla 3497 uczniów, poszerzając zagadnienia ochrony i bezpieczeństwa pracy. W 2022 roku z inicjatywy OIP zorganizowano także zajęcia na temat prawa pracy dla

uczniów ostatnich klas w 2 szkołach podstawowych.

Program edukacyjny pn. „Kultura bezpieczeństwa” przygotowuje uczniów do ogólnopolskiego konkursu wiedzy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”, który jest organizowany na etapie szkolnym, regionalnym i centralnym. Etap regionalny został przeprowadzony w dniu 15.03.2022r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji Narodowej i naukowym patronatem Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Kielcach, w którym uczestniczyło 46 uczniów z 23 szkół ponadpodstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.

Laureatami etapu regionalnego zostały: Kamila Witek i Kamila Nawrot z Zespołu Szkół Rolniczych w Cudzynowicach oraz Klaudia Łodkowska z Liceum Ogólnokształcącego w Staszowie. 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.

W dniu 28.04.2022r. w Centrum Nauki Kopernik w Warszawie odbył się finał ogólnopolski IX edycji konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy” w którym Kamila Nawrot i Kamila Witek z Zespołu Szkół Rolniczych w Cudzynowicach zajęły I i II miejsce. 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 oraz źródłem wsparcia nauczycieli.

9. Podsumowanie

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2022r. 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 2022r. 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 2022r. 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. Prowadzone w 2022r. szkolenia objęły pracowników świadczących pracę w zakładach opieki zdrowotnej bezpośrednio narażonych w czasie pandemii.. 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.

Podobnie jak w latach ubiegłych w 2022r. prowadzono działania zmierzające do kształtowania kultury bezpieczeństwa wśród pracodawców i pracowników oraz popularyzacji wiedzy na temat prawa pracy i bezpieczeństwa pracy.

W Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach realizowane były również, konkursy promujące pożądane postawy w zakresie ochrony pracy takie jak:

- „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej” etap regionalny, w którym uczestniczyło 5 pracodawców,
- „Poznaj swoje prawa w pracy” – etap regionalny w którym uczestniczyło 46 uczniów ze szkół z terenu województwa,
- „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy” – etap regionalny, w którym uczestniczyło 7 społecznych inspektorów pracy,
- „Bezpiecznie od startu” – etap regionalny w którym uczestniczyło 21 pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle,
- „Buduj bezpiecznie” do którego zgłosił się jeden zakład budowlany.
- „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” etap regionalny w którym uczestniczyło 12 gospodarstw rolnych z województwa.

Pracodawcy, rolnicy, uczniowie uczestniczący w konkursach oraz programach prewencyjnych wskazywali, że jest to dla nich motywacją do dostosowania zakładów lub gospodarstwa rolnego 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.

VIII.

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

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, realizując ustawowe zadania podejmował w 2022r. współpracę z innymi organami, instytucjami oraz partnerami społecznymi. W 2022r. zawiadomiono właściwe urzędy i instytucje o wynikach 366 kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy. Najczęściej przekazaliśmy informacje – związkom zawodowym, które otrzymały 95 informacji o przeprowadzonych, Starostom (Prezydentom/Burmistrzom miast), którym przekazaliśmy 34 informacji, Urzędowi Skarbowym, które otrzymały 24 informacji, Urzędowi Pracy - 20 informacji z kontroli, do ZUS-u przekazaliśmy 35 informacji.

W 99 przypadkach nasze kontrole przeprowadzone zostały na wniosek innych urzędów (organizacji), np.:

- 18 na wniosek organów samorządu terytorialnego – Starostów / Prezydentów miast,
- 20 – Urzędów Skarbowych i Urzędu Kontroli Skarbowej,
- 14 na wniosek Powiatowych Urzędów Pracy,
- 19 na wniosek Związków Zawodowych itd.

Współpraca z organami nadzoru i kontroli oraz innymi podmiotami dotyczyła problematyki będącej w sferze wspólnych zainteresowań ww. organów i Państwowej Inspekcji Pracy tj. warunków pracy, bezpieczeństwa pracy oraz przestrzegania Prawa pracy czy wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym.

Przykłady współpracy z wybranymi organami.

Wojewoda Świętokrzyski:

Przekazaliśmy łącznie informacje o:

- 36 przeprowadzonych kontrolach,
- 1 kontrolę przeprowadzono na wniosek Wojewody.

Ponadto

- Wojewoda Świętokrzyski został zaproszony do prac w Radzie ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.
- wyznaczony inspektor pracy OIP w Kielcach brał udział w zespole kontrolnym powołanym Zarządzeniem

Wojewody Świętokrzyskiego w zakresie przestrzegania obowiązków określonych w art. 18 i art. 21 ustawy z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego.

- pod patronatem Wojewody i Marszałka województwa świętokrzyskiego, na terenie województwa prowadzona była akcja wakacyjna pod nazwą „Pomóżmy dzieciom spędzić szczęśliwie wakacje”. W ramach tej akcji Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w lipcu i sierpniu 2022 roku przeprowadził 16 spotkań prelekcyjnych na półkoloniach i zajęciach w świetlicach wiejskich, w których uczestniczyło 384 dzieci.

Urząd Dozoru Technicznego

Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach podejmował współpracę w zakresie działań zmierzających do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu. W ramach tej współpracy w 2022 roku skierowaliśmy do Biura UDT w Kielcach 34 informacje o wynikach kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy dotyczących użytkowanych urządzeń i maszyn podlegających dozorowi UDT,

W 2022 roku podjęliśmy także wspólne działania prewencyjno – promocyjne, zapraszaliśmy przedstawiciela UDT do udziału w organizowanych przez nasz Okręg działań, i tak:

- Pan Andrzej Rozlach – Dyrektor Biura Urzędu Dozoru Technicznego w Kielcach Oddział w Krakowie został powołany w skład i do pracy w Radzie ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie,
- przedstawiciel biura UDT w Kielcach wziął udział w konferencji „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy” zorganizowanej w auli Politechniki Świętokrzyskiej.

Prokuratura /Sądy:

W ramach współpracy z prokuraturą i sądami podjęliśmy następujące czynności:

- udostępnianie informacji z kontroli na wniosek sądów pracy – 11,
- udostępnianie informacji z kontroli na wniosek sądów karnych – 7,
- udostępnianie dokumentacji z kontroli na wniosek Prokuratury – 3,

Przekazaliśmy także Prokuraturze (na jej wniosek) 5 dokumentacji z badania stricte okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy prowadzonych przez IP.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

- inspektorzy pracy przeprowadzili 3 kontrole zakładów pracy na wniosek ZUS.
- przekazaliśmy dla ZUS 35 dokumentacji (informacje) z przeprowadzonych kontroli,
- skierowaliśmy 3 informacje o nieprawidłowościach danych zawartych w druku ZUS IWA.

W ramach działań prewencyjno – promocyjnych:

- przedstawiciel OIP w Kielcach współpracował podczas organizacji konkursu „Bezpieczeństwo na 5” (głównym organizatorem była KMP Policji w Kielcach, a ZUS współorganizatorem).

Państwowa Inspekcja Sanitarna

- 1 informacja o wynikach kontroli przeprowadzonej przez OIP oraz
- wykonaliśmy 1 kontrolę na wniosek Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w Kielcach.

Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska w Kielcach

W 2022 r. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach:

- przeprowadził 2 kontrole na wniosek ww. organu,
- przekazał Wojewódzkiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska w Kielcach informację z 3 kontroli IP w zakładach pracy.

Policja

Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach i Komendant Wojewódzkiej Policji

w Kielcach podpisali 4 października 2022r. porozumienie w sprawie określenia zasad współdziałania na szczeblu regionalnym.

W ramach współpracy z Policją Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach w 2022 r.:

- przekazał 60 informacji o wynikach przeprowadzonych kontroli związanych z wypadkami przy pracy,
 - inspektorzy pracy przeprowadzili 5 kontroli na wniosek Policji, a 8 kontroli przeprowadziliśmy wspólnie z funkcjonariuszami Policji. Trzykrotnie przesłaliśmy Policji informacje z kontroli.
- Współpracowaliśmy także z Policją w działaniach prewencyjnych:
- w ramach organizacji konkursu pod nazwą „Bezpieczeństwo na piątkę” – konkursu dla dzieci ze szkół podstawowych,
 - podczas działań w rolnictwie przy spotkaniach edukacyjnych dla dzieci rolników.

Straż Graniczna

Wraz z funkcjonariuszami Straży Granicznej przeprowadziliśmy 10 wspólnych kontroli, dotyczących legalności zatrudnienia,

- przekazaliśmy ww. organowi 29 informacji z przeprowadzonych przez inspektorów pracy kontroli w 2022 roku.

Starostowie / Prezydenci Miast

- Inspektorzy Pracy OIP w Kielcach przeprowadzili w minionym roku 18 kontroli na wniosek Starostów / Prezydentów Miast,
- przekazaliśmy 34 informacje o wynikach przeprowadzonych kontroli.

Działania prewencyjne:

- uczestniczyliśmy w Targach Pracy, których honorowy patronat obejmował Prezydent Kielc oraz Starosta Kielecki,
- Turniej Samochodowej Wiedzy Technicznej, który odbył się w dniu 20 maja 2022r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach pod patronatem Okręgowego Inspektora Pracy i Kuratora Oświaty w Kielcach oraz Starosty Powiatu Starachowickiego,

- aktywnie współpracowaliśmy z Burmistrzem miasta i Gminy Daleszyce w działaniach na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie.

Urzędy Pracy (Wojewódzki, Miejski, Powiatowe)

- 15 kontroli przeprowadzili inspektorzy pracy na wniosek Urzędów Pracy,
- przekazaliśmy do Urzędów Pracy 20 dokumentacji z informacjami o wynikach kontroli PIP.

Współpraca w ramach działań prewencyjnych:

- udział merytoryczny w zorganizowanym w dniu 25 marca 2022r. przez Wojewódzki Urząd Pracy spotkaniu informacyjnym dotyczącym zatrudnienia cudzoziemców,
- w dniach 25 maja, 14 czerwca oraz 8 września 2022r. na zaproszenie Powiatowego Urzędu Pracy uczestniczyliśmy w Miejskich Targach Pracy zorganizowanych na Rynku w Kielcach.
- 27 września 2022r. w Kielcach na zaproszenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy Okręgowy Inspektor Pracy Adam Derza wziął udział w spotkaniu dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy. IP z naszego OIP podczas tego spotkania wygłosiła referat: wykład nt. „Nowelizacja przepisów prawa pracy – najnowsze zmiany w Kodeksie Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem regulacji dotyczących pracy zdalnej”,
- w dniu 4 października 2022r. udział na zaproszenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach w konferencji pod hasłem „Świętokrzyskie dla Ukrainy” dedykowane dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem obywateli Ukrainy oraz dla potencjalnych kandydatów cudzoziemców do pracy w naszym regionie. Równoległe z konferencją trwały Targi Pracy „Polska – Ukraina”, gdzie zorganizowaliśmy stoisko poradniczo-informacyjne.

w zakresie prewencji i promocji prawa pracy wśród młodzieży. I tak:

- w dniu 29 marca 2022r. Okręgowy Inspektor Pracy Adam Derza oraz Rektor Politechniki Świętokrzyskiej prof. dr hab. inż. Zbigniew Koruba podpisali porozumienie o współpracy.
- w marcu 2022r. pod honorowym patronatem Ministra Edukacji i Nauki i merytorycznym patronatem Rektora Akademii Nauk Stosowanych w Kielcach Okręgowy Inspektorat Pracy przeprowadził regionalny etap ogólnopolskiego konkursu Państwowej Inspekcji Pracy pod nazwą „Poznaj swoje prawa w pracy”. W konkursie uczestniczyło 46 uczniów z 23 szkół średnich z województwa świętokrzyskiego, a Akademia Nauk Stosowanych była współorganizatorem i fundatorem nagród dla laureatów, a jej przedstawiciel przeprowadził wykład dla uczestników oraz zasiadał w komisji konkursowej,
- prof. dr hab. inż. Grzegorz Świt – Dziekan Wydziału Budownictwa i Architektury Politechniki Świętokrzyskiej został powołany w skład, i brał udział w pracach Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie przy OIP w Kielcach,
- w dniu 12 października 2022r. w auli Politechniki Świętokrzyskiej w Kielcach odbyła się Konferencja „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy”. Konferencja zorganizowana została przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, Fundację Kultury Bezpieczeństwa oraz Politechnikę Świętokrzyską. Uczestnikami konferencji byli pracodawcy, pracownicy służby bhp, przedstawiciele organizacji związkowych, przedstawiciele instytucji kontrolnych, organizacji pozarządowych działających na rzecz bezpieczeństwa pracy, studenci Politechniki Świętokrzyskiej.

Współpraca z uczelniami wyższymi:

W ramach współpracy z uczelniami wyższymi podjęliśmy w 2022r. kilka działań

Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

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

- w dniu 26 czerwca 2022r. w Wojewódzkim Domu Kultury w Kielcach posumowany został etap regionalny konkursu pn. „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Konkurs organizowany jest przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego przy współpracy Państwowej Inspekcji Pracy. Konkursu ma promować zasady ochrony zdrowia i życia w gospodarstwach rolnych oraz zmniejszenie liczby wypadków i chorób zawodowych rolników. W konkursie na terenie województwa świętokrzyskiego uczestniczyło 47 gospodarstw rolnych,
- w dniu 25 czerwca 2022r. w Wąchocku podczas Wojewódzkiego Zjazdu Sołtysów przeprowadzono konkurs wiedzy o bhp, skierowany do rolników będących sołtysami.
- w dniu 13 czerwca 2022r. podsumowano etap wojewódzki ogólnopolskiego konkursu plastycznego "Bezpiecznie na wsi mamy, bo ryzyko upadków znamy", który Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego współorganizuje z Państwową Inspekcją Pracy. W konkursie uczestniczyło 1627 uczniów ze 170 szkół podstawowych z terenu województwa świętokrzyskiego.
- w dniach 14 i 15 grudnia 2022r. przedstawiciel Sekcji prewencji i Promocji OIP w Kielcach we współpracy z partnerami (KRUS oraz Starostowie) przeprowadził dwa konkursy wiedzy „Zarządzanie i bezpieczeństwo pracy w rolnictwie” dla młodych rolników ze szkół rolniczych w Sandomierzu i Sichowie Dużym.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Współpraca z PFRON w 2022 r. była związana w ramach prewencji z uczestnictwem obu Instytucji w Kapitułe regionalnej konkursu „LODOŁAMACZE 2022” – nagrody za wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Laureaci Lodołamaczy to pracodawcy, którzy przełamują stereotypy i uprzedzenia, sprzyjają zawodowej aktywizacji osób niepełnosprawnych. W tym roku odbyła się XVII edycja konkursu. W kategorii: Przyjazna Przestrzeń – Dostępność Cyfrowa Wyróżnienie otrzymał Dworzec Autobusowy w Kielcach zarządzany przez Zarząd Transportu Miejskiego Kielcach.

Świętokrzyski Kurator Oświaty

W roku 2022 Okręgowy Inspektorat Pracy współpracował ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty w ramach działań prewencyjno – promocyjnych dla młodzieży.

- w dniu 20 maja 2022r. w Centrum Kształcenia Praktycznego w Starachowicach pod patronatem Okręgowego Inspektora Pracy i Kuratora Oświaty w Kielcach odbył się Turniej Samochodowej Wiedzy Technicznej.
- ze Świętokrzyskim Kuratorem Oświaty współpracowaliśmy przy organizacji konkursu „Bezpiecznie od startu, dla młodzieży uczącej się zawodu. Kurator był fundatorem jednej z nagród dla laureata, a jego przedstawiciel zasiadał w Komisji konkursowej,

Izba Rzemieślników i Przedsiębiorców w Kielcach

- wraz z IRiP w Kielcach we wrześniu zorganizowaliśmy konkurs dla młodzieży uczącej się zawodu: „Bezpiecznie od startu”. W konkursie udział wzięło 21 uczniów ze szkół branżowych,
- przedstawiciel Izby został zaproszony do prac w Radzie ds. Bezpieczeństwa

w Budownictwie działającej przy OIP w Kielcach,

- przedstawiciele Izby wzięli udział w: Konferencji „Psychospołeczne przyczyny wypadków przy pracy” która odbyła się 12.10.2022 r. w auli Politechniki Św., a także w Uroczystej Gali podsumowującej działania prewencyjne i konkursy zorganizowanej w Filharmonii Świętokrzyskiej,

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP

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

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

Prezesi oddziałów zostali zaproszeni i brali udział w pracach Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Współpraca ze Związkami Zawodowymi

W 2022r. w ramach współpracy ze związkami zawodowymi Okręgowy Inspektorat Pracy:

- przeprowadził 19 kontroli na wniosek związków zawodowych,
- przekazał związkom zawodowym 95 informacji z wynikami przeprowadzonych kontroli,
- przekazał społecznym inspektorom pracy 18 informacji 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, który zakończył się posiedzeniem Komisji i wyłonieniem laureatów,

- przeprowadził w dniu 8 kwietnia 2022r. szkolenie z zakresu prawa pracy, w tym bhp dla 26 Społecznych Inspektorów Pracy zrzeszonych w Związku Zawodowym „Budowlani”, Okręg Świętokrzyski.
- w dniu 28 kwietnia 2022r., w związku z obchodami Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli członkowie Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ Solidarność, Okręgowy Inspektor Pracy Adam Derza oraz Przewodniczący Zakładowych Organizacji Związkowych NSZZ Solidarność i Społeczni Inspektorzy Pracy należący do NSZZ Solidarność.
- w dniu 5 maja 2022r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach odbyło się spotkanie kierownictwa Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach ze Zbigniewem Janowskim wiceprzewodniczącym Rady Ochrony Pracy i Przewodniczącym Związku Zawodowego „Budowlani”. W spotkaniu wzięli również udział koordynatorzy sekcji prewencji i nadzoru OIP Kielce, a także Anna Bujnowska przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego Związku Zawodowego „Budowlani”,
- w dniu 21 czerwca 2022r. w siedzibie OIP w Kielcach odbyło się szkolenie dla przedstawicieli średnich i dużych zakładów pracy z całego województwa pt. „Stres determinowany przez wybrane zagrożenia psychospołeczne, jako element wpływający na kondycję psychiczną poszkodowanych przed zaistnieniem wypadku przy pracy”. Szkolenie dedykowane było dla pracodawców i pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem społecznych inspektorów pracy, przedstawicieli służby bhp oraz osób wchodzących w skład zespołów powypadkowych,

- w dniu 26 sierpnia 2022r. – nadinspektor pracy uczestniczył w Seminarium regionalnym nt. „Identyfikacji i prognozowania potrzeb kwalifikacyjno - zawodowych w budownictwie”, zorganizowanym przez Sektorową Radę ds. Kompetencji w Budownictwie we współpracy z Związkiem Zawodowym "Budowlani oraz wygłosił wykład pn.: „Działania kontrolno – prewencyjne realizowane w budownictwie przez OIP w Kielcach”,
- w dniu 14 października 2022r. inspektor pracy przeprowadził szkolenie nt. "Status – uprawnienia Społecznej Inspekcji Pracy w świetle obowiązujących przepisów prawnych" dla 15 społecznych inspektorów pracy.
- w dniu 19 października 2022r. odbyło się posiedzenie komisji konkursowej „Buduj bezpiecznie” – edycji regionalnej 2022r. Do prac w Komisji konkursowej zaproszeni zostali przedstawiciele wszystkich Central Związkowych z Kielc.
- w dniu 27 października 2022r. w siedzibie Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność" nadinspektor pracy przeprowadził szkolenie nt. "Ryzyko zawodowe na stanowiskach pracy, procedury informacyjne w tym zakresie" dla 24 społecznych inspektorów pracy.
- w dniu 4 listopada 2022r. inspektorzy pracy przeprowadzili w siedzibie Inspektoratu Pracy szkolenie z zakresu prawa pracy (w tym BHP) dla partnerów społecznych – związkowców i społecznych inspektorów pracy zrzeszonych w Radzie Województwa Świętokrzyskiego OPZZ w Kielcach.
- w dniu 8 listopada 2022r. inspektorzy pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przeprowadzili szkolenie dla nowo wybranych społecznych inspektorów pracy ze Związku Zawodowego Pracowników Spółdzielczości i Handlu w Kielcach działającego przy PSS „Społem” w Kielcach,
- w dniu 24 listopada 2022r. w siedzibie NSZZ "Solidarność" Region Świętokrzyski inspektor pracy przeprowadził szkolenie pt. "Stres w środowisku pracy. Zagrożenie dla zdrowia i życia pracowników" dla społecznych inspektorów pracy z terenu województwa świętokrzyskiego.
- w dniu 29 grudnia 2022r. w siedzibie Regionu Świętokrzyskiego NSZZ „Solidarność” w Kielcach inspektor pracy przeprowadził szkolenie nt. „Czas pracy - regulacje ustawowe i wewnętrzzakładowe”, które skierowane był do Społecznych Inspektorów Pracy zrzeszonych w ww. Związku Zawodowym.

Współpraca ze Stowarzyszeniami i Organizacjami Rolniczymi:

W roku 2022 współpracowaliśmy z n/w stowarzyszeniami i organizacjami rolniczymi w zakresie prewencji i promocji bezpieczeństwa pracy w rolnictwie:

- Kołami Gospodyń Wiejskich z terenu całego województwa (prelekcje dla rolników),
- Stowarzyszeniem Sołtysów Polskich (szkolenia i konkursy BHP organizowane dla rolników i sołtysów np. konkurs dla sołtysów „Otwórz się na bezpieczeństwo dzieci na wsi),
- szkołami rolniczymi podczas konkursu: „Zarządzanie i bezpieczeństwo pracy w rolnictwie” dla młodych rolników ze szkół rolniczych w Sandomierzu i Sichowie Dużym,
- Agencją Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa podczas konkursów i spotkań edukacyjnych z rolnikami (np. konkurs dla młodych rolników „Zarządzanie i bezpieczeństwo pracy w rolnictwie”,
- Świętokrzyskim Ośrodkiem Doradztwa Rolniczego w Modliszewicach podjęliśmy współpracę w konkursie dla rolników prowadzących gospodarstwa rolne i świadczących usługi turystyczne pod nazwą "Piękne i bezpieczne gospodarstwo agroturystyczne”.

Inni Partnerzy – Pracodawcy

- Współpraca z Lasami Państwowymi, w dniu 11 kwietnia 2022r. na zaproszenie Nadleśnictwa Zagnańsk pracownicy Inspektoratu przeprowadzili wykłady dotyczące zagrożeń wypadkowych przy pracy w lesie oraz wybranych zagadnień z zakresu prawnej ochrony pracy dla uczniów podejmujących praktykę zawodową.
- Do pracy w Ramach Rady ds. Bezpieczeństwa w Budownictwie Okręgowy Inspektor Pracy w Kielcach powołał przedstawicieli organów nadzoru nad warunkami pracy, władz samorządowych i rządowych, wojewódzkich, organizacji pracodawców, stowarzyszeń naukowo - technicznych, organizacji technicznych i związków zawodowych (w 2022r. odbyły się trzy posiedzenia).
- W dniu 2 czerwca 2022r. w ramach współpracy inspektor pracy z sekcji prewencji i promocji OIP w Kielcach poprowadziła wykład pn.: „Praca zdalna i hybrydowa a zdrowie psychiczne pracowników – spostrzeżenia z polskich zakładów pracy” w ramach międzynarodowej konferencji „Wellbeing i zdrowie psychiczne jako filary zarządzania przedsiębiorstwem”. Konferencja zorganizowana została przez OIP w Warszawie i Fundację Kultury Bezpieczeństwa. Partnerami wydarzenia byli: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP i miesięcznik ATEST.
- W dniu 14 czerwca 2022r. w siedzibie OIP w Kielcach odbyło się spotkanie Okręgowego Inspektora Pracy Adama Derzy z **dyrektorami placówek medycznych** funkcjonujących na terenie województwa świętokrzyskiego. Celem spotkania było zidentyfikowanie potrzeb pracowników służby zdrowia w zakresie pomocy oraz wsparcia zdrowia psychicznego w okresie post-

pandemicznym. Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach zorganizował szkolenia online dla pracodawców jak i pracowników ochrony zdrowia z terenu województwa świętokrzyskiego pn. „Psychospołeczne skutki pandemii SARS-CoV-2 u pracowników ochrony zdrowia. Nowe zagrożenia psychospołeczne w miejscu pracy”.

Media

W roku 2022 prowadziliśmy współpracę z regionalnymi mediami przekazując za ich pośrednictwem informacje na temat prawa pracy oraz prowadzonych działań prewencyjnych. Współpraca prowadzona była z TVP Kielce, Radiem Kielce, Radiem eM, RMFMaxx, Radiem Poznań, Gazetą Ostrowiecką, Tygodnikiem Starachowickim, Tygodnikiem Koneckim, Tygodnikiem Skarżyskim oraz z portalem internetowym wp.pl (łącznie 45 przekazów medialnych).