



SHUTTERSTOCK

Spółeczna inspekcja pracy w szkole i placówce oświatowej

W obronie praw pracowniczych

Coraz częściej ze strony pracodawców, ale też części publicystów, można usłyszeć krytyczne opinie na temat sensu istnienia społecznej inspekcji pracy. Zdaniem krytyków społecznym inspektorom pracy prawo zagwarantowało zbyt dużo przywilejów. Skrajnie odmienny pogląd na ten temat mają związki zawodowe, dla których inspekcja pracy - zarówno państwowa, jak i społeczna - stanowi dodatkowe wsparcie w walce o prawa i warunki pracy pracowników.

Dlatego tak ważne jest, by w szkołach i placówkach powoływać społeczną inspekcję pracy, która wspólnie z organizacjami związkowymi reprezentuje pracowników wobec pracodawcy.

Co to jest społeczna inspekcja pracy?

Spółeczna inspekcja pracy (SIP) jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Ważne!

Spółeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników danego pracodawcy, bez względu na zajmowane stanowisko, podstawę

nawiązania stosunku pracy, wymiar zatrudnienia, staż czy przynależność związkową.

Spółeczna inspekcja pracy reprezentuje również interesy osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, np. wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło, a nawet prowadzących w zakładzie pracy (lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę) działalność gospodarczą na własny rachunek. W szkołach i placówkach oświatowych coraz częściej takimi osobami są samozatrudniające się kucharki czy sprzątaczk.

Działalnością społecznej inspekcji pracy kierują zakładowe organizacje związkowe i to one, wraz z pracownikami, mają jednocześnie wyłączne prawo rozliczania społecznych inspektorów z efektów ich pracy. Niedopuszczalne jest dokonywanie oceny pracy społecznego inspektora pracy przez dyrektora szkoły (placówki).

Struktura organizacyjna SIP

Struktura organizacyjna społecznej inspekcji pracy jest uzależniona i dostosowana do potrzeb i struktury konkretnego zakładu pracy (pracodawcy). Struktura inspekcji pracy może obejmować tylko jednego pra-

>>>



SHUTTERSTOCK

W szkołach i placówkach oświatowych z reguły działają „jednoosobowe” struktury społecznej inspekcji pracy

>>>

codawcę – nie ma podstaw prawnych do tworzenia struktur międzyzakładowych.

W zależności od wielkości i stopnia zorganizowania danego pracodawcy zadania społecznej inspekcji pracy może wykonywać jednoosobowo zakładowy społeczny inspektor pracy lub może być utworzona bardziej rozbudowana struktura złożona z zakładowego (zawsze jednego) oraz oddziałowych/wydziałowych i grupowych społecznych inspektorów pracy.

Ważne!

Decyzję o stopniu organizacji struktury społecznej inspekcji pracy u danego pracodawcy podejmują działające tam organizacje zakładowe związków zawodowych, kierując się jak najbardziej efektywnym jej funkcjonowaniem.

Liczba inspektorów powinna być dostosowana do struktury pracodawcy, przy czym do odpowiednio wydzielonej komórki organizacyjnej wybierany jest jeden inspektor pracy.

W szkołach i placówkach oświatowych z reguły działają „jednoosobowe” struktury SIP – zakładowy społeczny inspektor pracy dla całej szkoły czy placówki. Struktury złożone mogą być tworzone w dużych zespołach szkół lub placówek, np. w centrach kształcenia zawodowego.

Zadania i uprawnienia SIP

Zadania społecznej inspekcji pracy w placówkach oświatowych związane są przede wszystkim z nadzorem nad przestrzeganiem przez pracodawcę obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności zawartych w Karcie Nauczyciela, Kodeksie pracy, ustawie o pracownikach samorządowych i przepisach wykonawczych do tych ustaw, układach zbiorowych pracy, regulaminach pracy i w innych przepisach szczególnych dotyczących spraw pracowniczych.

Ważne!

Kontrolą SIP objęte są sprawy dotyczące m.in. zatrudniania i zwalniania pracowników, wynagrodzeń, urlopów, czasu pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Oprócz kontroli przestrzegania prawa pracy społeczna inspekcja pracy bada również warunki pracy nauczycieli i pracowników samorządowych, a także pośrednio uczniów i wychowanków w szkołach i placówkach pod kątem ich bezpieczeństwa i higieny.

Swoje zadania społeczny inspektor pracy realizuje głównie poprzez:

- kontrolę przestrzegania prawa pracy oraz przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, a także ochrony środowiska naturalnego;
- uczestniczenie w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy;
- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy; w analizowaniu przyczyn ich powstawania, zachorowań na choroby zawodowe oraz kontrolę stosowania przez pracodawcę właściwych środków zapobiegawczych;
- podejmowanie działań na rzecz aktywnego uczestnictwa pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływanie na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp;
- opiniowanie projektów planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolę ich realizacji;
- podejmowanie interwencji (lub innych odpowiednich działań) w indywidualnych sprawach pracowniczych, zwłaszcza związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz uprawnieniami pracowniczymi;
- wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

Warunkiem skutecznej działalności społecznej inspekcji pracy jest umożliwienie inspektorom pracy

w miarę swobodnego wykonywania ich zadań. Dlatego w ramach wypełniania swoich zadań społeczny inspektor pracy ma m.in. prawo:

- wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i dostępu do urządzeń pracodawcy;
- żądania od pracodawcy i innych pracowników szczegółowych informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres działania SIP, w tym szczególnie akt osobowych pracowników, dokumentacji dotyczącej czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, a nawet wynagrodzeń za pracę (z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych);
- wydawania zaleceń wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub wstrzymania pracy konkretnego pracownika w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla jego zdrowia lub życia, a także innych zaleceń dotyczących stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz spraw pracowniczych;
- występowania o natychmiastowe usunięcie bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników.

Społeczny inspektor pracy wchodzi obowiązkowo, obok pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego, powoływanego przez pracodawcę w celu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Księga zaleceń i uwag SIP

Społeczny inspektor pracy w razie stwierdzenia, w ramach wykonywania swoich obowiązków, przypadku nieprawidłowości lub nieprzestrzegania prawa pracy powinien niezwłocznie poinformować o tych faktach pracodawcę. Powiadomienie musi być potwierdzone odpowiednim zapisem w specjalnie do tego przeznaczonej księdze zaleceń i uwag SIP, której założenie spoczywa na pracodawcy. Zapis może mieć charakter uwagi lub zalecenia. Księga zaleceń i uwag przechowywana jest w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Prawo wglądu do księgi mają: pracodawca, społeczny inspektor pracy oraz zakładowe organizacje związkowe, organy samorządu załogi, organy Państwowej Inspekcji Pracy, a także inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy.

Księga zaleceń i uwag powinna być przechowywana w miejscu dostępnym dla tych wszystkich instytucji – może to być np. sekretariat dyrektora, a w przypadku oddziałowej (wydziałowej) księgi uwag – siedziba kierownika tej jednostki.

Ważne!

Księgi zaleceń i uwag nie powinien przechowywać społeczny inspektor pracy. Adresatem uwag i zaleceń jest pracodawca, dlatego powinien mieć ułatwiony do niego

dostęp. Zalecenie do księgi wpisuje wyłącznie inspektor zakładowy, uwagę – inspektor zakładowy lub oddziałowy (wydziałowy).

Wydając pracodawcy zalecenie usunięcia stwierdzonych uchybień i nieprawidłowości, zakładowy społeczny inspektor pracy określa jednocześnie termin jego wykonania. W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników lub uczniów zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do pracodawcy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia.

W przypadku gdy pracodawca nie wykona tego zalecenia i nie podejmie odpowiednich działań, zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje pisemne (poprzez zapis w księdze zaleceń i uwag) zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub wstrzymania określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

Ważne!

Pracodawca może nie zgodzić się z zaleceniem i wnieść sprzeciw do właściwego inspektora Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia wstrzymującego pracę pracodawca wnosi niezwłocznie, sprzeciw od zalecenia terminowego – w ciągu siedmiu dni od jego doręczenia.

Po otrzymaniu sprzeciwu pracodawcy inspektor PIP przeprowadza kontrolę zasadności sprzeciwu (lub zasadności wydania zalecenia). Na podstawie wyników kontroli inspektor PIP utrzymuje w mocy zalecenie albo też podejmuje inne środki prawne przewidziane w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy lub – w razie stwierdzenia, że zastrzeżenie pracodawcy było słuszne – podejmuje decyzję o uwzględnieniu sprzeciwu.

Od każdej decyzji inspektora PIP strony postępowania mogą wystąpić w trybie kodeksu postępowania administracyjnego z odwołaniem do właściwego określonego inspektora pracy lub – w zależności od zastosowanego przez inspektora PIP środka prawnego – dochodzić uchylecia tego środka w inny sposób.

Wybory SIP w szkole lub placówce oświatowej

Organizatorem działalności społecznej inspekcji pracy są wyłącznie związki zawodowe i to one przeprowadzają (organizują) wybory społecznych inspektorów pracy. Oznacza to, że bez podjęcia przez zakładową organizację związkową inicjatywy w tej sprawie nie jest możliwe przeprowadzenie wyborów społecznych inspektorów

>>>

REKLAMA REKLAMA REKLAMA REKLAMA REKLAMA REKLAMA REKLAMA REKLAMA



Społeczna Inspekcja Pracy w szkole i placówce oświatowej

Autor: Beata Michta

Liczba stron: 72

Format: A5

Cena: 7,30 zł

Do nabycia w: Ośrodek Usług Pedagogicznych i Socjalnych ZG ZNP,
ul. Smulikowskiego 6/8, 00-389 Warszawa,
tel. (22) 318 92 39, tel./faks (22) 318 91 40, www.oupis.pl; oupiszg@oupis.pl
oraz w sklepiku w siedzibie OUPIS ZG ZNP (wejście od Wybrzeża Kościuszkowskiego)

Pozycja polecana przez Zarząd Główny Związku Nauczycielstwa Polskiego



SHUTTERSTOCK

Kandydat na zakładowego społecznego inspektora pracy powinien mieć co najmniej pięcioletni staż pracy w oświacie

>>>

pracy (np. z inicjatywy grupy pracowników lub samego pracodawcy). Jeżeli więc placówka nie jest objęta działalnością żadnego związku zawodowego, nie ma możliwości powołania w niej społecznej inspekcji pracy.

Ważne!

Wybory SIP przeprowadzają z własnej inicjatywy wyłącznie zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów. Uprawnieni takich nie ma rada pedagogiczna ani rada szkoły.

Strukturę społecznej inspekcji pracy oraz liczbę wybieranych inspektorów ustalają zakładowe organizacje związkowe (w przypadku ZNP – zarząd oddziału). W szkołach i placówkach oświatowych zazwyczaj funkcjonuje jednostopniowa struktura SIP – zakładowy społeczny inspektor pracy (ZSIP). Organizując wybory ZSIP, zakładowe organizacje związkowe opracowują i uchwalają regulamin wyborów ZSIP, uwzględniając zapisy ustawy o społecznej inspekcji pracy i wytycznych organizacji ogólnokrajowych (w ZNP – wytyczne Prezydium ZG ZNP). W szkołach i placówkach, w których funkcjonują więcej niż jedna organizacja związkowa, regulamin wyborów ZSIP uzgadniają i przyjmują wszystkie te organizacje. Regulamin wyborów ZSIP ustalany jest odrębnie dla każdej placówki z uwzględnieniem jej specyfiki.

Ważne!

Społecznym inspektorem pracy może być tylko i wyłącznie pracownik danej szkoły lub placówki, o ile nie jest jej dyrektorem ani nie zajmuje stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego dyrektorowi.

Kandydat na zakładowego społecznego inspektora pracy musi legitymować się znajomością zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, a ponadto powinien mieć co najmniej pięcioletni staż pracy w oświacie, w tym co najmniej dwa lata w danej szkole (placówce). Od kandydata na oddziałowego lub grupowego społecznego inspektora pracy wymagany jest nieco mniejszy, bo dwuletni

ogólny staż pracy w danej branży (oświacie), w tym co najmniej rok w danej placówce. Wymagania dotyczące stażu pracy w danej placówce nie obowiązują w przypadkach placówek nowo powstałych, w przeciwnym razie niemożliwe byłoby funkcjonowanie społecznej inspekcji w nowo utworzonych placówkach, co istotnie ograniczałoby prawa pracowników tych placówek.

Ważne!

Co do zasady, społecznym inspektorem pracy powinna być osoba będąca członkiem związku zawodowego, jednakże zakładowe organizacje związkowe, organizujące wybory SIP, mogą od tej zasady odstąpić, przyjmując w tej sprawie zgodne postanowienie.

Wyboru społecznych inspektorów pracy dokonują wyłącznie pracownicy danej placówki, w zależności od wielkości placówki – w wyborach bezpośrednich lub pośrednich. Prawo udziału w zebraniu, a co za tym idzie – prawo uczestniczenia w wyborach zakładowego inspektora pracy (czynne prawo wyborcze) mają wszyscy pracownicy, w tym również członkowie kadry kierowniczej placówki. Niezgodne z prawem jest więc ograniczanie dyrektorowi możliwości uczestniczenia w zebraniu wyborczym SIP, natomiast dyrektor nie posiada biernego prawa wyborczego.

Społeczni inspektorzy pracy wybierani są na czteroletnią kadencję. Nie ma ograniczeń co do liczby kadencji, przez które ta sama osoba może być społecznym inspektorem pracy.

Wybór społecznego inspektora pracy jest w zasadzie ostateczny i nie podlega kontroli zewnętrznej – ani Państwowej Inspekcji Pracy, ani sądu, ani tym bardziej dyrektora czy organu prowadzącego. Nad prawidłowością wyborów czuwają zakładowe organizacje związkowe i to one rozstrzygają wszelkie wątpliwości związane z przebiegiem wyborów.

Odwołanie społecznego inspektora pracy

Praca społecznego inspektora podlega ocenie pracowników i organizacji związkowych. Dlatego też w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków społeczny inspektor pracy może być odwołany ze swojej funkcji przed upływem kadencji.

