

# Funkcjonowanie w szkołach i placówkach społecznego inspektora pracy

*Bezpieczeństwo nie jest wszystkim,  
lecz bez bezpieczeństwa wszystko jest niczym*  
K. Neuman

## SPÓŁECZNY INSPEKTOR PRACY

**Spółecznym inspektorem pracy** może być pracownik danej szkoły, tj. nauczyciel lub pracownik niepedagogiczny, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska dyrektora szkoły lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego dyrektorowi, np. wicedyrektor, kierownik gospodarczy, kierownik świetlicy. Natomiast zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.

## WYBÓR SPÓŁECZNEGO INSPEKTORA PRACY

Zgodnie art. 25 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, aby mogło dojść do wyboru społecznego inspektora pracy, w danej placówce musi działać związek zawodowy mający uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, tj. zrzeszający co najmniej 10 członków będących pracownikami danej placówki. W przypadku międzyzakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę wszystkich jej członków zatrudnionych u pracodawców na terenie jej działania. Natomiast w przypadku wyborów SIP zorganizowanych przez organizację niemającą statusu zakładowej organizacji związkowej dyrektor szkoły zwolniony jest z obowiązków związanych z funkcjonowaniem inspektora pracy, w tym nie ma podstaw do respektowania ochrony jego stosunku pracy. Pamiętajmy, iż społecznych inspektorów pracy wybierają na okres 4 lat i odwołują pracownicy szkoły.

Kandydat na społecznego inspektora pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, co najmniej pięcioletni staż pracy w systemie oświaty i co najmniej dwuletni staż pracy w danej placówce.

Związki zawodowe informują dyrektora placówki na piśmie o wyborze społecznego inspektora pracy.

Pismo powinno znaleźć się w aktach osobowych pracownika wybranego do pełnienia tej funkcji. W przypadku, gdy wybór będzie niezgodny z przepisami, np. osoba sprawuje funkcję kierowniczą w szkole nie posiada wymaganego stażu pracy, dyrektor nie może podważyć decyzji, wyboru SIP. Wybór społecznego inspektora pracy przez pracowników nie podlega bowiem żadnej kontroli zewnętrznej.

Szkoła/placówka zobowiązana jest założyć zakładową księgę zaleceń i uwag. Księgę przechowuje się w miejscu ustalonym przez dyrektora szkoły/placówki, zaś zapisów w niej dokonuje społeczny inspektor pracy. Jego zapisy mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi. Księgę udostępniana do wglądu: zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy i innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.

## OCHRONA SIP STOSUNKU PRACY

Zgodnie z przepisami prawa kadencja społecznego inspektora rozpoczyna się w dniu jego wyboru i trwa 4 lata. Od tego momentu nabywa mandat do pełnienia tej funkcji, jego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i zmianą warunków zatrudnienia. Ochrona ta dotyczy zarówno pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i mianowania.

W tym czasie, a także w okresie roku od wygaśnięcia mandatu, dyrektor szkoły/placówki nie może wypowiedzieć warunków pracy i płacy na jego niekorzyść ani rozwiązać z nim umowy o pracę. Przepis ten nie dotyczy jednak propozycji ograniczenia etatu, ponieważ, aby doszło do obniżenia wymiaru zatrudnienia, niezbędna jest zgoda nauczyciela, a zatem nie jest to wypowiedzenie warunków zatrudnienia.

## ODWOŁANIE SIP Z FUNKCJI

Stosunek pracy pracownika, który pełni funkcję społecznego inspektora pracy, może ustać w dro-

dze porozumienia stron czy wypowiedzenia umowy z jego inicjatywy.

Natomiast, gdy zachodzą inne przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, może to nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

Odwołanie go z tej funkcji może odbyć się również wtedy, gdy nie wywiązuje się ze swoich obowiązków, wówczas dokonuje się tego na wniosek zakładowych organizacji związkowych lub co najmniej jednej piątej pracowników.

### **ZADANIA SIP**

Spółeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy
- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego
- brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy
- opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów
- podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

### **UPRAWNIENIA I ZASADY POSTĘPOWANIA**

Spółeczny inspektor pracy, w celu realizacji wyżej wymienionych zadań, ma prawo:

- wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń placówki
  - żądania od dyrektora placówki i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania, z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych
  - dokonywania wpisów do księgi zaleceń i uwag dotyczących nieprzestrzegania przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy
  - wydawania dyrektorowi szkoły w formie pisemnej zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień
  - zwracania uwagi pracownikom w przypadku:
    - stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
    - gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników
  - zwrócenie się do dyrektora z wnioskiem o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznaje go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy
  - uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy oraz w ich podsumowaniu.
- Spółeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy. W razie konieczności i wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.

### **DODATKOWE WYNAGRODZENIE**

W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznych inspektora pracy dyrektor placówki na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznych inspektora pracy. W szczególnie uzasadnionych wypadkach dyrektor na wniosek zakładowych organizacji związkowych może podwyższyć to wynagrodzenie do wysokości nieprzekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

### **ZALECENIA SIP**

W przypadku ustalenia, że w placówce nie są przestrzegane przepisy prawa pracy, w tym układy zbiorowe pracy i regulamin pracy, społeczny inspektor pracy informuje o tym dyrektora i jednocześnie dokonuje wpisu w księdze uwag i zaleceń. Natomiast dyrektor podejmuje decyzję w sprawie usunięcia

stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy. Zalecenie usunięcia uchybień inspektor wydaje w formie pisemnej wraz ze wskazaniem terminu na dokonanie tej czynności.

Gdy występuje bezpośrednie zagrożenie mogące spowodować wypadek przy pracy, inspektor występuje do dyrektora szkoły o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w przypadku niepodjęcia odpowiednich działań, wydaje w formie pisemnej zalecenie wstrzymania pracy danego urzędnika technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.

W razie niezgody z oceną i zaleceniem zakładowego społecznego inspektora pracy dyrektor szkoły/placówki może wnieść sprzeciw do Państwowej Inspekcji Pracy. Termin na wniesienie sprzeciwu wynosi co do zasady 7 dni od dnia doręczenia zalecenia.

W przypadku zalecenia wstrzymania pracy urzędnika technicznego lub określonych robót w związku z bezpośrednim zagrożeniem mogącym spowodować wypadek przy pracy sprzeciw należy wnieść niezwłocznie.

W momencie, gdy dyrektor szkoły/ placówki narusza, lub nie realizuje obowiązków wynikających przepisów o społecznej inspekcji pracy, podlega karze grzywny do 2500 zł.

#### **Podstawa prawna:**

- Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2015 r., poz. 567,

Dz. U. 2018 poz.830.)

- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: art. 18<sup>4</sup>, art. 18<sup>5</sup>, art. 38, art. 40, art. 43, art. 237<sup>11</sup> Dz.U. 2020 poz. 1320)
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 3 października 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (art. 5 ust. 5 pkt 5, art. 10 Dz.U. 2018 poz.1969)
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 17 stycznia 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o związkach zawodowych( art. 25 Dz.U 2019 poz.263)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r., poz. 2369 § 3pkt.2)
- art. 42c ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2021 r. poz. 1762)

#### ***Bibliografia:***

Anna Trochimiuk, Kadry i Płace w Oświacie 2018, Społeczny inspektor pracy w relacjach z dyrektorem szkoły – wzajemne uprawnienia i obowiązki - strona internetowa -<https://edukadry.wip.pl/144/spoleczny-inspektor-pracy-w-relacjach-z-dyrektorem-szkoly-wzajemne-uprawnienia-i-obowiazki-6064.html>