

Kontrole w placówkach oświatowych w zakresie bezpieczeństwa - cz. IV

*W niebezpieczeństwie bezpieczeństwem
jest wiedzieć, ile można ryzykować.*
Ernest Hemingway

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy pełni funkcję kontrolną i nadzorującą przestrzeganie prawa pracy. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (*tekst jedn. Dz.U. z 2022r. poz.1614*) dokładnie określa zakres obowiązków i praw kontrolerów i kontrolowanych.

Zgodnie z ustawą Państwowa Inspekcja Pracy może kontrolować i nadzorować placówki oświatowe następujących kwestiach dotyczących:

- przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- stosunku pracy pracowników szkoły, a zwłaszcza zatrudniania, urlopów, czasu pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych
- wynagradzania, w tym terminowość wypłaty, prawidłowości naliczania wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych, gwarancji minimalnego wynagrodzenia za pracę
- opłacania składek na Fundusz Pracy
- legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców (m.in. zgłaszanie zatrudnienia obywateli Ukrainy do urzędu pracy).

Tryb interwencyjny

Inspekcje w placówkach edukacyjnych mogą być:

- doraźne, bez przygotowania i zapowiedzenia o każdej porze dnia
- skargowe, złożone np. przez pracowników, mogą one dotyczyć:
 - naruszenia przepisów związanych z czasem pracy - zasad wypłaty wynagrodzenia.

Ponadto kontrola może być wszczęta na prośbę, z urzędu, jak i po skardze. Zażalenia do PIP mogą być składane zarówno pisemnie, elektronicznie, jak i ustnie do protokołu. Ważne jest, że nie mogą być one anonimowe. PIP nie może ujawniać dyrektorowi informacji, kto jest autorem skargi. Chyba, że zgłaszający wyraził na to zgodę na piśmie.

Uprawnienia kontrolera

Pozwolenie na przeprowadzenie kontroli w imieniu PIP mają inspektorzy pracy zatrudnieni w okręgowych inspektoratach pracy oraz inni pracownicy posiadający odpowiednie uprawnienia oraz wiedzę dotyczącą problemu, którego sprawa dotyczy. Zawsze pożądane byłoby sprawdzenie tożsamości inspektora pracy przeprowadzającego kontrolę w placówce edukacyjnej, czy posiada legitymację służbową i upoważnienie do przeprowadzenia kontroli. Wskazane jest zanotowanie numeru legitymacji służbowej i dokonanie weryfikacji poprzez kontakt z właściwą okręgową inspekcją pracy, aby uniknąć sytuacji podszycia się pod inspektora pracy. Czynności kontrolne:

- inspektor PIP może:
 - swobodnie poruszać się i wykonywać czynności kontrolne na całym terenie placówki oświatowej
 - wchodzić na zajęcia edukacyjne bez okazywania przepustki
 - dokonywać oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, urządzeń oraz przebiegu pracy
 - czynności obserwacyjne dokumentować za pomocą środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku
- dyrektor placówki edukacyjnej ma obowiązek zapewnienia inspektorowi pracy prawo wejścia do wszystkich pomieszczeń szkolnych, w których znajdują się różne maszyny i urządzenia, ponadto musi zapewnić oddzielne pomieszczenie z wyposażeniem
- inspektor pracy ma prawo weryfikować personalia osób wykonujących pracę lub przebywających na jej terenie, dokonywać przeglądu, monitorować pracę wszystkich
- zażądać od dyrektora i innych pracowników placówki wyjaśnień w formie pisemnej lub ustnej
- kontrolujący ma prawo do wglądu do dokumentacji szkoły:
 - regulaminu pracy
 - regulaminu wynagradzania pracowników niepedago-

- gicznych i nauczycieli - uchwała organu prowadzącego
- regulaminu (porozumienia) dotyczącego pracy zdalnej, regulaminu ZFSS
 - akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników placówki edukacyjnej lub osoby zatrudnione na innej podstawie niż stosunek pracy (zaświadczenia o szkoleniu bhp, karty oceny czynników ryzyka na stanowiskach pracy)
 - dzienników
 - ewidencji czasu pracy pracowników niepedagogicznych
 - harmonogramu czasu pracy
 - arkuszy organizacyjnych
 - planów urlopów
 - dokumentów technicznych dotyczących budowy, przebudowy, modernizacji w tym planów i rysunków technicznych
 - wyników różnych ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących placówki oświatowej
 - rejestru wypadków, dokumentacji powypadkowej
 - do zaleceń poprzednich kontroli
 - inspektor pracy może zapoznać się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją
 - kontrolujący może wykonywać niezbędne do celów kontroli odpisy, kopie, wykazy lub wyciągi z dokumentów oraz sporządzać na ich podstawie obliczenia i zestawienia
 - inspektor pracy może korzystać z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.

Protokół kontroli

Każda kontrola PIP kończy się udokumentowanym protokołem lub notatką urzędową, w którym znajdują się:

- odnotowane uwagi dotyczące naruszenia prawa
- dodatkowe ustalenia, uzgodnienia nawiązujące do wyników oględzin
- różne opinie i polecenia
- terminy realizacji usunięcia błędnych lub niezgodnych z sytuacją faktyczną ustaleń protokołu.

Kopia protokołu jest przedstawiana dyrektorowi placówki edukacyjnej. Natomiast dyrektor kontrolowanej placówki, zanim podpisze protokół kontroli, ma prawo zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia mu protokołu umotywowane zastrzeżenia do zawartych ustaleń. Wskazuje, z jakimi ustaleniami inspektora pracy się nie zgadza i dlaczego. Kontroler ma obowiązek przeanalizować zastrzeżenia i jeśli stwierdzi, że są zasadne, może zmienić lub uzupełnić odpowiednią część protokołu.

Odmowa podpisania protokołu w razie nieuwzględnienia zastrzeżeń dyrektora nie wstrzymuje wydania decyzji.

Środki prawne Inspektora PIP

Inspektor pracy ma prawo zastosować przewidziane ustawą o PIP środki prawne:

- wydać decyzję
- wystąpić i wnieść powództwo do sądu pracy
- podjąć inne działania, jeżeli prawo lub obowiązek ich podjęcia wynika z odrębnych przepisów.

Decyzja PIP zwana nakazem może mieć formę pisemną, ustną.

Decyzje wydawane przez Inspektora Pracy dotyczą:

- nakazu usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszono przepisy i zasady bhp
- nakazu wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracowników, współpracowników, podlega natychmiastowemu wykonaniu
- nakazu skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych wbrew obowiązującym przepisom do pracy przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy lub inne osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, podlega natychmiastowemu wykonaniu
- nakazu wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, podlega natychmiastowemu wykonaniu
- zakazu wykonania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których warunki pracy stanowią bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi, podlega natychmiastowemu wykonaniu
- nakazu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, w tym przypadku PIP określa termin na te ustalenia
- nakazu wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy, wskazane badania i pomiary powinny być wykonywane w przypadku:
 - naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów
 - konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach
- nakazu wypłaty wynagrodzenia, nakaz ten dotyczy nie tylko wynagrodzenia, ale również innych świadczeń pieniężnych.

W razie stwierdzenia naruszenia innego rodzaju niż wskazane wcześniej inspektor pracy może wydać wystąpienie lub polecenie. W rozstrzygnięciu PIP odnosi się do kwestii usunięcia naruszeń i wyciągnięcia konsekwencji względem osób odpowiedzialnych.

Wystąpienie stosowane jest jako miękki środek prawny w przypadku, gdy nie można wydać decyzji. Wystąpienie nie jest decyzją administracyjną, co oznacza, że nie przysługuje od niego odwołanie.

Inspektor pracy może ukarać dyrektora placówki edukacyjnej lub osobę winną popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika mandatem w wysokości od 1.000 do 2.000 zł. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5.000 zł.

W razie odmowy przyjęcia mandatu karnego inspektor pracy występuje do sądu z wnioskiem o ukaranie. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika sąd może nałożyć karę grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 zł.

Prawo i obowiązki dyrektora placówki oświatowej

Dyrektor placówki edukacyjnej zawiadamia PIP o wykonaniu decyzji, tj. o sposobie realizacji wniosków pokontrolnych w terminie wskazanym w tejże decyzji. Ta decyzja może również być zaskarżona przez dyrektora. Od decyzji inspektora pracy wydanej w formie pisemnej dyrektor ma 7 dni od dnia otrzymania na złożenie ewentualnego odwołania do okręgowej inspekcji pracy. Z kolei od decyzji organu odwoławczego również może się odwołać i złożyć skargę w terminie 30 dni do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego.

Należy pamiętać, że mimo iż zostanie złożone odwołanie, to dyrektor i tak musi wykonać zaskarżoną decyzję. W wyjątkowych sytuacjach PIP może wstrzymać wykonanie decyzji do czasu rozpatrzenia odwołania, jeżeli praca w szkole nie stwarza zagrożenia dla życia i zdrowia ludzi.

Przykładowe wykroczenia w zakresie bezpieczeństwa

Dyrektor placówki edukacyjnej ponosi odpowiedzialność za stan bhp w swojej placówce oraz za zatrudnionych pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych. W przypadku, jeśli wystąpią wykroczenia spowodowane nieprzestrzeganiem przepisów lub zasad w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, może być ukarany mandatem.

Przykładowe uchybienia lub wykroczenia, za które może być wymierzona grzywna, mogą odnosić się do:

- nieodpowiedniego wyposażenia stanowisk pracy w maszyny i urządzenia - brak oceny zgodności i wymagań, jakie powinny spełniać
- niezapewnienie pracownikom środków ochrony indywidualnej - brak oceny zgodności i wymagań, jakie powinny spełniać
- stosowania substancji chemicznych i ich mieszanin

w nieoznakowanych w sposób widoczny i umożliwiając ich identyfikację opakowań; dotyczy to również substancji niebezpiecznych i mieszanin niebezpiecznych, substancji stwarzających zagrożenie lub ich mieszanin stwarzających zagrożenie nie posiadających kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem

- niezgłoszenie do prokuratury, właściwego OIP lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał skutki związane z pracą
- niezgłoszenie choroby zawodowej lub podejrzenia o chorobę
- zatajenie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej
- podania niezgodnych informacji, dokumentów, dowodów odnoszących się do wypadków i chorób
- niewykonania nakazu PIP w odpowiednim terminie
- przeszkadzania w trakcie wykonywania zadań kontrolnych PIP
- dopuszczania do pracy w celach zarobkowych dziecka do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Przykładowe wykroczenia dotyczące spraw pracowniczych

Dyrektor placówki oświatowej po każdej kontroli PIP może w konsekwencji za wykroczenia otrzymać karę grzywny. Inspekcja pracy wymierza ją, gdy są naruszone również prawa pracownicze.

Przykładowe uchybienia, wykroczenia dyrektora, za które może być ukarany mandatem przez PIP, dotyczą:

- zawartych umów cywilnoprawnych niezgodnych z KP, powinna być zawarta umowa o pracę
- braku potwierdzenia na piśmie zawartej umowy o pracę z pracownikiem i dopuszczenia go do pracy - ustne uzgodnienia z pracownikiem o przedłużeniu pracy bez podpisania z nim umowy o pracę i dopuszczenie go do pracy
- wypowiedzenia lub rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia z rażącym naruszeniem prawa, w szczególności w odniesieniu do nauczycieli KN wyklucza takie rozwiązanie
- stosowania wobec pracowników innych kar niż przewidziane są w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej
- naruszania przepisów o czasie pracy - tygodniowa norma pracy wynosi 40 godzin i nauczyciel nie powinien jej przekroczyć
- naruszania przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, tutaj przykładem może być odmowa udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego w trakcie roku szkolnego

- nieprowadzenia bądź zaniechania przechowywania dokumentacji pracowniczej przez wymagany przepisami okres
- niezabezpieczenia dokumentacji pracowniczej przed uszkodzeniem lub zniszczeniem - nie należy przechowywać w pomieszczeniach o dużej wilgotności powietrza
- niewypłacenia w ustalonym terminie wynagrodzenia lub innego świadczenia pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny - wypłata za godziny ponadwymiarowe z poślizgiem
- nieuzasadnionego obniżenia bądź potrącenia wysokości świadczenia - zaniżenie dodatku za wysługę lat
- nieudzielenia lub zaniżenia urlopu wypoczynkowego
- niewydania pracownikowi w terminie świadectwa pracy
- nieprzywrócenia pracownika do pracy na podstawie orzeczenia sądu pracy lub zawartej ugody.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1614)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks Pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465)
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy

i chorób zawodowych(tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2189)

- Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 479)
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1124)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz.U. 1997 nr 129 poz. 844)
- Rozporządzenie MENiS z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 1604)

Netografia:

- <https://www.portaloswiatowy.pl/kadry-w-oswiacie-inne-zagadnienia/29-wykroczen-za-ktore-pip-moze-ukarac-dyrektora-szkoly-grzywna-23208.html>
- <https://www.portaloswiatowy.pl/projekty-aktow-prawnych-dla-oswiaty/zmiana-umowy-cywilnoprawnej-w-umowe-o-prace-na-podstawie-decyzji-pip-projekt-przepisow-20548.html>
- <https://www.portaloswiatowy.pl/kadry-w-oswiacie-inne-zagadnienia/kontrola-pip-w-szkole-jak-przebiega-23190.html>