

Lublin, dnia 30.11.2017 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080037-5317-K047-Ws01/17



IX LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM.  
MIKOŁAJA KOPERNIKA W LUBLINIE  
UL. ANDRZEJA STRUGA 6  
20-709 LUBLIN

## WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8 i art. 11b, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 786, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 3,15,16,20,21,22.11.2017 r.

### wnoszę o:

1. Umożliwienie p. [REDAKTED] odbycie szkolenia przeznaczonego dla społecznych inspektorów pracy.

#### Podstawa prawna:

- art. 14 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015r. poz. 567),

2. Dostosowanie regulaminu pracy do obowiązujących przepisów kodeksu pracy poprzez usunięcie z niego zapisów niezgodnych z aktualnym stanem prawnym.

#### Podstawa prawna:

- art. 108 i art. 168 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

#### Uzasadnienie:

W przedstawionym dokumencie regulaminu pracy z dnia 30.12.2004r. stwierdzono szereg nieprawidłowości i niezgodności z dyspozycjami zawartymi w przepisie art. 104<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962), a w szczególności:

- niezgodny z aktualnym stanem prawnym zapis w § 13 pkt. 6 - dotyczący maksymalnego terminu wykorzystania przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego (w treści regulaminu ustalono go na pierwszy kwartał następnego roku);
- niezgodny z kodeksem pracy zapis w § 19 pkt. 2 dotyczący odpowiedzialności pracownika za nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów o ochronie przeciwpożarowej – cyt. „pracownik, który nie wywiązuje się z obowiązku określonego w pkt. 1 może być ukarany karą grzywny lub zwolniony z pracy wg odrębnych przepisów przewidzianych w polskim ustawodawstwie”.

3. Ustalenie w treści regulaminu pracy procedury określającej formę informowania pracowników o ryzyku zawodowym wiążącym się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt.8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

4. Uzupełnienie tekstu regulaminu pracy o dostosowany do specyfiki placówki wykaz prac wzbronionych kobietom, opracowany na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796) oraz umieszczenie w nim dodatkowego wykazu prac związanych z wysiłkiem fizycznym, wprowadzającego ograniczenia dla pozostałych kobiet, wynikającego z rozporządzenia MPiPS z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz innych pracach związanych z wysiłkiem fizycznym (Dz. U. z dnia 10 kwietnia 2000 r.)

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- §1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796),
- § 13 do § 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 2000r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. Nr 26, poz. 313 ze zmianami oraz z 2017r. poz. 854),

5. Respektowanie uprawnień o charakterze stanowczym reprezentatywnych organizacji związkowych działających w placówce oświatowej i uzgodnienie z nimi regulaminu wynagradzania pracowników samorządowych.

**Podstawa prawna:**

- art. 77<sup>2</sup> § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- art.27ust.3 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015r. poz. 1881),

6. Opracowanie i wdrożenie wewnętrznych procedur zmierzających do realizacji prawnego obowiązku przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy.

**Podstawa prawna:**

- art.94<sup>3</sup> §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Uzasadnienie:**

Art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Aby skutecznie przeciwdziałać temu zjawisku konieczne jest szczegółowe rozpoznanie problemu, w szczególności zaś umożliwienie pracownikom złożenie swobodnej skargi w tym przedmiocie, a następnie jej rozpoznanie w przyjętym trybie.

Zgodnie z zaleceniami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy pracodawcy winni wprowadzić zasady dobrej praktyki w działaniach prewencyjnych ograniczających ryzyko wystąpienia przemocy (mobbingu) w pracy. Szczególną rolę odgrywa tutaj informacja, która zgodnie ze standardami Unii Europejskiej winna zawierać np. przewodniki opisujące sposób realizacji działań prewencyjnych i ich metodologię, studia przypadków opisujące przebieg rzeczywistej interwencji w środowisku pracy, listy kontrolne i narzędzia monitoringu efektów wdrażania programu prewencji przemocy w pracy.

Zgodnie z zaleceniami Światowej Organizacji Zdrowia działania antymobbingowe powinny obejmować trzy zasadnicze rodzaje działań:

- prewencję pierwotną,
- prewencję wtórną,
- prewencję trzeciorzędową.

Prewencja pierwotna nakierowana winna być na tworzenie odpowiednich warunków pracy zapewniających wysoki poziom bezpieczeństwa zatrudnionym, budowanie odpowiedniej kultury organizacyjnej, systematyczne szkolenie kadry z zakresu radzenia sobie z trudnymi sytuacjami zawodowymi, działania edukacyjne promujące zasady zachowania fair-play w pracy.

Prewencja wtórna w przypadku mobbingu to m.in. tworzenie procedur monitorowania i dokumentowania zachowań o charakterze mobbingowym oraz skuteczne wykorzystywanie istniejących procedur prawnych lub organizacyjnych chroniących ofiarę przed dalszym nękaniami.

Prewencja trzeciorzędowa to działania mające na celu pomoc ofierze mobbingu, np. pomoc psychologiczna, psychoterapeutyczna lub medyczna. To przede wszystkim również opracowanie procedur zgłaszania i rozpatrywania skarg dotyczących mobbingu.

Po opracowaniu i wdrożeniu takich działań, wskazanym byłoby przeszkolenie wszystkich pracowników z zakresu uregulowań dotyczących zagadnienia mobbingu, z uwzględnieniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy, wewnętrznych procedur i własnych doświadczeń pracodawcy.

7. Przeszkolenie wszystkich pracowników z zakresu uregulowań dotyczących zagadnienia mobbingu, z uwzględnieniem obowiązujących przepisów prawa pracy, wewnętrznych procedur oraz własnych doświadczeń pracodawcy.

**Podstawa prawna:**

- art.94<sup>3</sup> §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

8. Uaktualnienie regulaminu pracy w części dotyczącej faktycznie stosowanego w szkole okresu rozliczeniowego czasu pracy sprzątaczek i woźnych oraz faktycznie stosowanego systemu czasu pracy, w jakim zatrudniani są dozorczy.

**Podstawa prawna:**

- art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt.2 ; art. 129§1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Uzasadnienie:**

W przypadku sprzątaczek i woźnych w regulaminie pracy przyjęto podstawowy system czasu pracy i okres rozliczeniowy wynoszący 3 miesiące. Ustalono, że w/w grupa pracowników faktycznie świadczy pracę na zmiany, na podstawie sporządzanych na okresy miesięczne rozkładów czasu pracy poszczególnych pracowników, których zmiany ośmiogodzinne ustalane są w godzinach: 5.30 do 13.30 oraz 13.30 do 21.30. Faktyczny okres rozliczeniowy czasu pracy tych grup zawodowych wynosi 1 miesiąc, co stoi w sprzeczności z w/w zapisem zawartym w regulaminie pracy.

Obowiązujący stan prawny regulaminu pracy stanowi także, iż w przypadku dozorców dziennych i nocnych wprowadzono system równoważnych norm czasu pracy z jednomiesięcznym okresem rozliczeniowym czasu pracy i możliwością przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy do 16 godzin w soboty, niedziele i święta.

W trakcie kontroli ustalono jednak, iż faktycznie w szkole zatrudniani są tylko dozorczy dzienni, do których stosuje się podstawowy system czasu pracy wynoszący 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w tygodniu, w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

9. Wprowadzenie zmiennych rozkładów czasu pracy dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach sprzątaczek, woźnych i dozorców, w trybie określonym w kodeksie pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 140<sup>18</sup> 1 w związku z art. 150 § 3 i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

**Uzasadnienie:**

Zastosowanie zmiennych godzin rozpoczynania i kończenia pracy dla stanowisk pracy: sprzątaczkę, woźnej i dozorcę, nie zostało wprowadzone w drodze zawarcia przez pracodawcę porozumienia ze związkami zawodowymi. Brak też dla celów dowodowych pisemnych wniosków zainteresowanych pracowników. Powyższe wymogi wynikają z dyspozycji przepisów art. 140<sup>1</sup> § 1 w związku z art. 150 § 3 i § 5 Kodeksu pracy.

10. Potwierdzenie dla celów dowodowych faktu zapoznania się pracowników szkoły z oceną ryzyka zawodowego na ich stanowiskach pracy oraz z zasadami ochrony przed zagrożeniami.

**Podstawa prawna:**

- art.226 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- §39c rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

11. Przestrzeganie obowiązku konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami działań związanych z oceną ryzyka zawodowego.

**Podstawa prawna:**

- art.237<sup>11a</sup> § 1 pkt.2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- §39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

**Uzasadnienie:**

Brak dla celów dowodowych potwierdzenia czy ocena ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych pracy oraz informowanie pracowników o tym ryzyku, były konsultowane z pracownikami lub ich przedstawicielami, zgodnie z dyspozycją przepisu art. 237<sup>11a</sup> Kodeksu pracy.

12. Uzupełnienie przeprowadzonej w szkole oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych stanowisk pracy, uwzględniając kryteria pracy dla kobiet ciężarnych i osób młodocianych lub niepełnosprawnych, a także z uwzględniając możliwość występowania zagrożeń psychospołecznych środowiska pracy (stres, mobbing, dyskryminacja, praca emocjonalna i inne).

**Podstawa prawna:**

- art.226 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- §39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

13. Uzupełnienie przeprowadzonej w szkole analizy ryzyka zawodowego o informacje kluczowe dla tej oceny, takie jak:

- źródła identyfikacji zagrożeń;
- źródła informacji o charakterystykach zagrożeń;
- charakterystyka stanowisk pracy;
- środki ochrony konieczne do eliminacji zagrożeń lub zmniejszenia ryzyka, zalecenia dotyczące monitorowania ryzyka i jego okresowej oceny.

**Podstawa prawna:**

- art.226 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),

- §39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),
14. Bieżące rejestrowanie w książce obiektu budowlanego będącego w zarządzie placówki, okresowych kontroli i przeglądów stanu technicznego oraz dokonywanych w okresie użytkowania obiektu remontach, przebudowach i naprawach.

**Podstawa prawna:**

- art. 64 ust.1 i ust.3 ustawy z dnia 7 lipca 1994r. Prawo budowlane (Dz.U. z 2017r. poz. 1332 ze zmianami z 2017r. Poz. 1529),

**Uzasadnienie:**

Przedstawiono książkę obiektu budowlanego będącego w zarządzie placówki z dnia 30.09.2009r., w której nie są rejestrowane okresowe kontrole i przeglądy stanu technicznego oraz dokonywane remonty, przebudowy i naprawy, w okresie użytkowania obiektu budowlanego, zgodnie z wymogiem określonym w dyspozycji przepisu art 62 ust.1 oraz art. 64 ust. 1 i ust.3 ustawy z dnia 7 lipca 1994r. prawo budowlane (Dz.U. z 2010 r. Nr 243, poz. 1623 ze zmianami z 2012 r. poz. 1256).

15. Pełne, rzetelne i zgodne z zaistniałym stanem faktycznym ustalanie okoliczności oraz przyczyn wypadków przy pracy.

**Podstawa prawna:**

- art. 234§1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 1666 ze zmianami oraz z 2017r. Dz.U. poz. 962),
- §7 i §8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. NR 105, poz. 870),

**Uzasadnienie:**

Dokonano analizy dokumentacji, w tym prawidłowości sporządzenia protokołów powypadkowych stwierdzając:

- brak w protokołach powypadkowych ustosunkowania się do faktów mających lub mogących mieć wpływ na zaistnienie zdarzeń, np. stanu zdrowia osób poszkodowanych, potwierdzonych profilaktycznymi badaniami lekarskimi, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wyposażenia pracowników w odpowiednią odzież i obuwie robocze, opisu stanu technicznego i warunków otoczenia, gdzie zaistniały wypadki (stan techniczny podłoża, ciągów komunikacyjnych w przypadkach potknięć, uderzeń czy upadków podczas przechodzenia, sprzątanania czy prowadzenia zajęć wf itp.);
- nieokreślenie bądź określenie nieadekwatnych do dokonanych ustaleń przyczyn wypadków np. cyt. "źle postawiona stopa" przy zdarzeniach p. [REDACTED]

16. Określanie w protokołach powypadkowych adekwatnych do ustalonych przyczyn wniosków i środków profilaktycznych, w szczególności wynikających z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym zaistniał wypadek.

**Podstawa prawna:**

- §7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. NR 105, poz. 870),

**Uzasadnienie:**

W protokołach powypadkowych nieprzedstawiono wniosków i środków profilaktycznych w ramach prewencji ogólnej, adekwatnych do ustalonych przyczyn oraz niewskazano adresata tych wniosków np. w protokole z wypadku p. [REDACTED] cyt. „zachować szczególną ostrożność i uwagę podczas prac porządkowych, zwracać uwagę na przedmioty będące

wyposażeniem pomieszczeń, przed przystąpieniem do pracy przygotować miejsce pracy”; w protokole [REDAKTOWANE] „zachować szczególną ostrożność podczas gier zespołowych”

17. Egzekwowanie obowiązków wynikających z zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, dotyczących sporządzania i przedstawiania pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

**Podstawa prawna:**

- § 2 ust.1 pkt.3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986),

18. Egzekwowanie obowiązków wynikających z zakresu działania służby bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących przeprowadzania systematycznych kontroli warunków pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dokumentowania tych działań.

**Podstawa prawna:**

- § 2 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704, ze zmianami z 2004 r. Nr 246, poz. 2468 oraz wynikające z 2005 r. Nr 117, poz. 986),
- § 40 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

19. Uzyskanie potwierdzenia wydajności (skuteczności) działania wentylacji grawitacyjnej w pomieszczeniu pracowni chemicznej, poprzez ocenę intensywności tej wentylacji (krotności wymiany powietrza).

**Podstawa prawna:**

- §32 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zmianami oraz z 2011 r. Nr 173, poz. 1034),

**Uzasadnienie:**

Podczas kontroli stwierdzono, że w pracowni chemicznej znajduje się jeden wlot wentylacji grawitacyjnej połączony poziomym kominem przez zaplecze pracowni do kanału wentylacyjnego znajdującego w ścianie konstrukcyjnej. Brak informacji o wydajności (skuteczności) tej wentylacji. Nie przeprowadzono oceny intensywności tej wentylacji (krotności wymiany powietrza). W pracowni chemicznej wykonywane są doświadczenia z użyciem substancji i preparatów chemicznych (pracownia nie jest wyposażona w digestorium).

Zgodnie z § 147 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. z 2015r. poz. 1422) - wentylacja i klimatyzacja powinny zapewniać odpowiednią jakość środowiska wewnętrznego, w tym wielkość wymiany powietrza, jego czystość, temperaturę, wilgotność względną, prędkość ruchu w pomieszczeniu, przy zachowaniu przepisów odrębnych i wymagań Polskich Norm dotyczących wentylacji, a także warunków bezpieczeństwa pożarowego i wymagań akustycznych określonych w rozporządzeniu.

**Pouczenie:**

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[ks]

(\*) – niepotrzebne skreślić

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

