

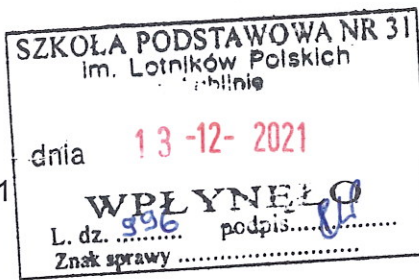
Lublin, dnia 09.12.2021 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 080225-53-K019-Ws01/21



211209071122188080225



SZKOŁA PODSTAWOWA NR 31 IM.
LOTNIKÓW POLSKICH W LUBLINIE
UL. LOTNICZA 1
20-322 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 2018 r. poz. 623) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 10,12.11; 3,6,7,8.12.2021 r.

WNOŚĘ O:

1. Uzupelnienie obowiązującej w szkole procedury antymobbingowej, o informacje doprecyzowujące możliwość zachowań pracownika, który identyfikuje działania mobbingowe ze strony pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art.94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Oceniając dokument procedury antymobbingowej inspektor pracy stwierdził, iż brak jest w nim informacji co się dzieje w przypadku gdy pracownik czuje się ofiarą działań mobbingowych ze strony pracodawcy (np. możliwość skierowania skargi do komisji antymobbingowej działającej przy organie prowadzącym).

2. Uzupelnienie procedury antymobbingowej o przykłady działań mobbingowych charakterystycznych dla zachowań występujących w placówkach oświatowych.

Podstawa prawna:

- art.94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

Uzasadnienie:

Procedur antymobbingowa wymaga uzupelnienia o przykłady działań mobbingowych charakterystycznych dla placówek oświatowych. Sama bowiem kodeksowa definicja mobbingu jest nieostra i niedookreślona, wzbudzając niejednokrotnie wiele wątpliwości interpretacyjnych. Uszczegółowienie procedury opisem zachowań identyfikowanych i traktowanych w placówce oświatowej jako mobbing, ułatwi działanie zarówno komisji antymobbingowej, jak również ułatwi pracownikowi zweryfikowanie, czy to czego doświadcza jest faktycznie mobbingiem, co z kolei wpłynąć może na jego decyzję, co do ewentualnego złożenia skargi.

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

Podstawa prawna:

- art.94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

4. Określenie w regulaminie pracy sposobu informowania pracowników o wprowadzonym monitoringu oraz przekazanie im pisemnej informacji o celu, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu.

Podstawa prawna:

- art. 22² §.7 i § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

5. Określenie w regulaminie pracy niezbędności wprowadzenia na terenie szkoły szczególnego nadzoru w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu, określając cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu.

Podstawa prawna:

- art. 22² § 6 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

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

Podstawa prawna:

- art.237^{11a} § 1 pkt.2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),
- §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^{11a} Kodeksu pracy.

7. 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. 104¹ § 1 pkt.8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami z 2018 r. poz. 2432),

8. Ustalenie miejsca przechowywania księgi zaleceń i uwag przeznaczonych do zapisów przez społecznego inspektora pracy oraz udostępnianie jej do wglądu zakładowej organizacji związkowej, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.

Podstawa prawna:

- art. 12 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983r. o Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015r. poz. 567),

9. Wdrożenie rozwiązań organizacyjnych przewidujących wykonywanie pracy zdalnej przez pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 3 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 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm. oraz z 2021 r. poz. 1090),

Uzasadnienie:

W szkole nie opracowywano dotychczas procedur (np. regulaminu pracy zdalnej) określających warunki dopuszczalności pracy zdalnej i związanych z tym faktem praw i obowiązków pracownika oraz pracodawcy.

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]

NADINSPEKTOR PRACY

Krzysztof Sudol

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

