

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY
W LUBLINIE
20-011 Lublin, Al. Piłsudskiego 13
fax 081 537-11-61, centr. 081 537-11-31
REGON 000870400, NIP 946-11-83-204

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 47
w Lublinie

dn. 19.07.2022

WPLYNĘŁO

L. Dz. 620/22 zał. 1

Lublin, dnia 12.07.2022 r.

Nr rej. 080225-53-K019-Ws01/22



220714075011433080225

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 47 IM. JÓZEFA
IGNACEGO KRASZEWSKIEGO W LUBLINIE
UL. ZDROWA 1
20-383 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): 3,8.06; 4,5,6,7,8.07.2022 r.

wnoszę o:

1. Ustalenie miejsca przechowywania księgi zaleceń i uwag przeznaczonej 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),

2. Uzupełnienie rozdziału VI regulaminu pracy o informację dotyczącą obowiązującej w szkole ośmiogodzinnej pory nocnej, ustalonej pomiędzy godzinami 21.00 a 7.00.

Podstawa prawna:

- art 104¹ § 1 pkt 4 w zw. z art. 151⁷ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),

3. Uzupełnienie regulaminu pracy o informację dotyczącą konkretnego terminu wypłaty wynagrodzenia pracę dla pracowników niepedagogicznych.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt. 5 ; art. 85 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),

Uzasadnienie:

W § 61 regulaminu pracy dotyczącego terminu i sposobu wypłaty wynagrodzenia dla pracowników niepedagogicznych nie określono konkretnego terminu wypłaty wynagrodzenia (zgodnie z art. 85 § 1 Kodeksu pracy – termin wypłaty wynagrodzenia powinien być stały i ustalony z góry).

4. Uzupełnienie wewnętrznej procedury antymobbingowej o informacje określające możliwość korzystania z komisji antymobbingowych działających np. przy organie prowadzącym oraz o możliwościach korzystania z pomocy wskazanych konkretnie organizacji bądź osób zajmujących się pomocą ofiarom mobbingu.

Podstawa prawna:

- art.94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),

Uzasadnienie:

Oceniając przedstawiony dokument procedury antymobbingowej stwierdzono, że stwarza ona prawną możliwość rozpoznania przedmiotowych zjawisk, w szczególności umożliwia pracownikom złożenie ewentualnej skargi w tym zakresie, a następnie jej rozpoznanie w przyjętym trybie. Brak jest natomiast informacji co się dzieje w przypadku, gdy pracownik czuje się ofiarą działań mobbingowych ze strony dyrektora (np. możliwość skierowania skargi do komisji antymobbingowej działającej przy organie prowadzącym). Brak również informacji o możliwości uzyskania pomocy przez pracownika w organizacjach pozarządowych, stowarzyszeniach antymobbingowych itp.

5. Uzupełnienie 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 oraz z 2022 r. poz. 655),

Uzasadnienie:

Procedur antymobbingowa wymaga uzupełnienia 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.

6. 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 oraz z 2022 r. poz. 655),

7. Opracowanie szczegółowych programów szkoleń wstępnych ogólnych i na stanowiskach pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzenie instruktaży z nowo przyjętymi pracownikami w oparciu o te programy.

Podstawa prawna:

- § 5ust.1; § 7 i § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 1099),

Uzasadnienie:

Stwierdzono brak opracowanych programów szczegółowych szkoleń wstępnych dla poszczególnych grup stanowisk i stanowisk, z określeniem tematyki, form realizacji i czasu trwania instruktaży, zgodnie z wymogami przepisów §5 ust.1; § 7 i § 8 rozporządzenia Ministra

Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 ze zmianami oraz z 2007 r. Nr 196, poz. 1420).

8. 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 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),
- §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 2021 r. poz. 2088),

9. 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 oraz z 2022 r. poz. 655),
- §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 2021 r. poz. 2088),

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.

10. Likwidację dualizmu i ujednolicenie zasad przydziału pracownikom szkoły środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, wynikłe z regulowania tej materii jednocześnie przez regulamin pracy oraz zarządzenie wewnętrzne dyrektora.

Podstawa prawna:

- art. 104¹ § 1 pkt.1 ; art. 237⁸ § 1; art. 237^{9§2} i §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),

Uzasadnienie:

Wykaz stanowisk pracy, rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego", stanowi załącznik nr 2 do obowiązującego w szkole regulaminu pracy ze stycznia 2019 roku. Wykaz ten zawiera informacje o stanowisku pracy, przysługującym asortymencie oraz przewidywanym okresie używalności.

Kwestię środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego reguluje dodatkowo zarządzenie wewnętrzne nr 1/2019 (BHP) zatytułowane „Szczegółowe zasady gospodarowania środkami ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz środków higieny osobistej w Szkole Podstawowej nr 47 im. Józefa Ignacego Kraszewskiego w Lublinie”.

W/w zarządzenie w załączniku nr 1 zawiera sprzeczną z regulaminem pracy, tabelę norm przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego.

11. Naliczenie i wypłacenie uprawnionym pracownikom szkoły ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży roboczej we własnym zakresie, za okres, który nie uległ przedawnieniu.

Podstawa prawna:

- art. 237⁹ §2 i §3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),

Uzasadnienie:

Stwierdzono, że pracodawca nie zapewnia uprawnionym pracownikom prania odzieży roboczej. Nie jest płacony ekwiwalent pieniężny za pranie odzieży roboczej przez pracowników we własnym zakresie. Zgodnie z art. 237⁹ §2 i 3 Kodeksu pracy, obowiązek prania odzieży co do zasady spoczywa na pracodawcy. Przesunąć ten obowiązek na pracownika można tylko za jego zgodą, pod warunkiem wypłacenia mu ekwiwalentu pieniężnego w wysokości poniesionych faktycznych kosztów prania odzieży.

Pracownikom uprawnionym nie jest wypłacany ekwiwalent pieniężny za pranie i naprawę odzieży roboczej. Załącznik nr 2 do regulaminu pracy stwierdza, iż pracownicy wyrażają zgodę na samodzielne pranie odzieży roboczej natomiast pracodawca zapewnia proszek do prania w ilości 1 kg rocznie. W sprzeczności z tym zapisem stoi zarządzenie wewnętrzne nr 1/2019(BHP), które w rozdziale II pkt.13 stwierdza: „za pranie odzieży roboczej odpowiedzialny jest pracodawca lub wypłaca on ekwiwalent za pranie odzieży roboczej.

12. 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 2020 r. poz. 1320 ze zmianami oraz z 2022 r. poz. 655),
- §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 oceny prawidłowości sporządzania protokołów z wypadków przy pracy stwierdzając brak ustosunkowania się w treści tych protokołów do faktów mających lub mogących mieć wpływ na zaistnienie zdarzeń, tj. stanu zdrowia osób poszkodowanych potwierdzonego profilaktycznymi badaniami lekarskimi oraz informacji o odbytych szkoleniach w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności instruktaży na stanowiskach pracy gdzie zaistniały wypadki

13. Sporządzanie i przesyłanie do GUS kart statystycznych wypadków przy pracy.

Podstawa prawna:

- §3 i § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 14, poz. 80 ze zmianami oraz z 2019r. Poz. 1972),

14. 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 2021 r. poz. 2088),

15. 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),

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

NADINSPEKTOR PRACY
(podpis i pieczęć inspektora pracy)