

p. Skobuła Sebastian

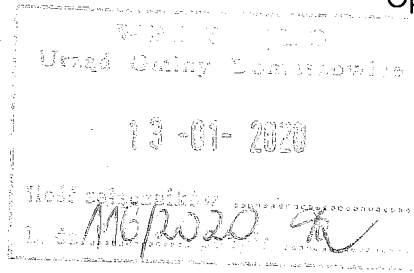
Opole, dnia 20.12.2019 r.

(pieczęć nagłówkowa inspektora pracy)

Nr rej. 110005-53-K053-Ws01/19



191220095404409110005



URZĄD GMINY
UL. GŁÓWNA 26
46-146 DOMASZOWICE

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, 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): 26,27.11; 3,12.12.2019 r.

wnoszę o:

1. Terminowe poddawanie zatrudnionych pracowników szkoleniom okresowym w zakresie BHP.

Podstawa prawna:

- art. 237³ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 15 ust. 1, 2 i 3 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:

Kontrola wykazała, że pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych: [REDACTED] i [REDACTED] nie posiadali aktualnych szkoleń okresowych w zakresie BHP. Podobnie pracownicy: [REDACTED] zatrudnieni na stanowiskach administracyjnych nie posiadali aktualnych szkoleń w zakresie bhp. W trakcie kontroli ww. szkolenia na wniosek kontrolującego uzupełniono.

2. Terminowe poddawanie zatrudnionych pracowników wymaganym badaniom lekarskim okresowym warunkującym dopuszczenie pracownika do pracy.

Podstawa prawna:

- art. 229 § 2, 3 i 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 2, 3 i 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 2067),

Uzasadnienie:

Kontrola wykazała, że pracownicy [REDACTED] nie posiadają aktualnych badań lekarskich okresowych, co w toku kontroli niezwłocznie uzupełniono.

3. Uzgodnienie z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów zakładowego regulaminu funduszu świadczeń socjalnych stosowanego u pracodawcy.

Podstawa prawna:

- art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2019r. poz. 1352),

Uzasadnienie:

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wprowadzono zarządzeniem Wójta nr OR.120.18.2017r z dnia 29.12.2017r., który wszedł w życie z dniem 01.01.2018 roku. Ww. regulamin nie został, jednak uzgodniony z przedstawicielem pracowników wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, po myśli art. 8 ust.1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015r. poz. 111), który stanowi, że pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Kontrola wykazała, że załoga w dniu 19.02.2018 roku po wejściu w życie ww. regulaminu wybrała swojego przedstawiciela, którym została Pani ██████████, z którą rozwiązano umowę o pracę z dniem 12.07.2019 roku. Aktualnie w Urzędzie Gminy w Domaszowicach nie wybrano nowego przedstawiciela pracowników.

4. Poprawne prowadzenie akt osobowych zatrudnionych pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 94 pkt. 9a i 9b ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 4 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej z dnia z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369),

Uzasadnienie:

Dokumenty złożone w częściach A, B i C akt osobowych pracowników są opisane w ww. zakładkach, nie są, jednak chronologicznie ponumerowane.

5. Poprawne sporządzanie i przedstawianie zatrudnionym pracownikom informacji pisemnych o warunkach zatrudnienia

Podstawa prawna:

- art. 29 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

Uzasadnienie:

Przedłożone pracownikom pisemne informacje o warunkach zatrudnienia w trybie art. 29 § 3 kodeksu pracy nie są dostosowane do sytuacji prawnej danego pracownika w zakresie zapisania aktualnego okresu wypowiedzenia umowy o pracę i przysługującego pracownikowi wymiaru urlopu wypoczynkowego.

6. Dostosowanie do obowiązujących przepisów prawa regulaminu pracy w następującym zakresie:

- ustalenia i zapisania systemu czasu pracy stosowanego w urzędzie dla pracowników,
- określenia w rozdziale Czas Pracy w art. 23 sposobu korzystania pracownika z przerwy na spożycie posiłku, czyli określenie, czy pracownicy mogą korzystać z niej w czasie przez siebie wybranym, czy też w czasie ściśle określonym.
- zapisania szczegółowych obowiązków pracownika w zakresie bhp określonych w art. 210 i 211 ustawy kodeks pracy,

- zapisania szczegółowych obowiązków osób kierujących pracownikami w zakresie bhp określonych w art. 212 ustawy kodeks pacy,
- zapisania szczegółowych obowiązków pracodawcy w zakresie bhp określonych w art. 207, 207¹, 208, 209¹, 209², 209³, ustawy kodeks pacy,
- zapisania obowiązków pracownika w zakresie ochrony przeciwpożarowej stosownie do art.104¹ § 1 pkt.8 ustawy jw. kodeks pracy,
- uaktualnienia wykazu prac wzbronionych kobietom.

Podstawa prawna:

- ar. 104¹ § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

7. Opracowanie wymaganej procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej w celu przeciwdziałania patologicznych zachowań z udziałem przedstawicieli pracowników.

Podstawa prawna:

- art. 94³ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),

8. Konsultowanie z pracownikiem wybranym przez załogę wszystkich działań w zakresie bhp, a w szczególności:

- Oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku, a także weryfikacji oceny ryzyka zawodowego.
- Częstotliwości i czasu trwania szkoleń okresowych pracowników z zakresu bhp.
- Tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.
- Działań w zakresie rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy oraz wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek tych czynników.
- Wysokości ekwiwalentu pieniężnego za pranie odzieży przez pracownika we własnym zakresie.
- Stosowanych instrukcji bhp w zakresie obsługi maszyn i urządzeń.
- Sposobów informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą.

Podstawa prawna:

- art. 207 § 1 i 2, art 237³ 11a, art. 237³ 13a ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2019r. poz. 1040 ze zmianami z 2019r. poz. 1043),
- § 15 ust. 3 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),
- § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy(Dz. U. Nr 33, poz. 166),

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).

[WB]

NADINSPEKTOR PRACY

Wacław Bujnowski

(podpis i pieczęć inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić