

Obowiązki i Prawa Społecznej Inspekcji Pracy (SIP)





Funkcja społecznego inspektora pracy (SIP) to funkcja dająca wielkie możliwości pracownikowi, ale również dająca wielką odpowiedzialność za innych pracowników w zakładzie pracy. Funkcjonowanie społecznego inspektora pracy w zakładach reguluje ustawa z 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy. Szczegółowe zadania społecznych inspektorów pracy określa art. 4 w/w ustawy.

Spółeczni inspektorzy pracy realizują swoje zadania ustawowe koncentrując się na trzech blokach zadań:

W zakresie bezpieczeństwa pracy - eliminowanie zagrożeń, które są przyczyną wypadków i chorób zawodowych, przestrzeganie wymogów technologicznych, wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony i urządzenia zabezpieczające, wyposażenie pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej, przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp.

W zakresie higieny pracy – zapewnienie pracownikom norm higienicznych, w szczególności dot. substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu itp., zapewnienie pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno-sanitarnych.

W zakresie prawnej ochrony pracy – kontrola przestrzegania przepisów o czasie pracy, ochrony pracy kobiet, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Spółeczny Inspektor Pracy – kto to taki?



Z samej nazwy wynika, iż społeczna inspekcja pracy jest „służbą społeczną” pełnioną przez pracowników mająca na celu zapewnienie przez pracodawców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy. Ta służba ma reprezentować interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy bez względu na ich przynależność związkową i zgodnie z art. 4 i 23 ustawy o związkach zawodowych jest kierowana przez Zakładowe Organizacje Związkowe. Społeczną inspekcję mogą tworzyć zakładowy inspektor pracy działający na terenie całego zakładu, który może współpracować z wydziałowymi, oddziałowymi lub grupowymi społecznymi inspektorami pracy. Zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu.



Kto wybiera społecznego inspektora pracy?



Organizatorem wyborów SIP są wyłącznie związki zawodowe, które powinny opracować i uchwalić regulamin wyborów SIP. Społeczni inspektorzy pracy wybierani są przez pracowników danego zakładu pracy.

Jakie warunki powinien spełnić kandydat na SIP?

Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawie o SIP – społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika w zakładzie pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podlegającego kierownikowi zakładu pracy.

SIP powinien posiadać niezbędne znajomości zagadnień wchodzących w działania społecznej inspekcji pracy.

Zakładowy SIP – powinien posiadać 5 letni staż w branży do której zakład należy i co najmniej 2 letni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy inspektor pracy co najmniej 2 letni staż pracy w tej branży i co najmniej 1 rok stażu pracy w zakładzie.

Spółecznego Inspektora wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy (art. 6 ust. 1 ustawy o SIP) . SIP wybiera się na okres 4 lat.

Jakie prawa i obowiązki posiada SIP?

W rozdziale 3 ustawy o SIP zawarte są uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy.

SIP ma wiele uprawnień do których należą:

- Inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonania swych zadań określonych w art. 4 tej ustawy
- Prawo żądania informacji oraz okazywania dokumentów niezbędnych dla wykonywania funkcji kontrolnych tj. kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych
- Prawo występowania o natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników
- Prawo wydawania zaleceń w tym szczególności wstrzymania pracy urządzenia lub określonych robót
- Prawo wpisywania uwag pracownikom
- Prawo zwracania uwagi pracownikom w przypadku naruszania obowiązujących przepisów i zasad bhp
- Prawo występowania o odsunięcie pracownika od pracy w przypadku braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych niezbędnych do obsługi urządzeń, czy też braku orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy

Jakie prawa i obowiązki posiada SIP?

- Udział w zespołach powypadkowych (jak strony równoprawnej, członek komisji powypadkowej) ustalających okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy
- Prawo wnioskowania do inspektora pracy PIP o przeprowadzenie kontroli
- Prawo wnioskowania do inspektora pracy o wszczęcie postępowania w sprawach o wykroczenie przeciwko prawą pracownika
- udział w dokonywanych przez zakład pracy analizach przyczyn postępowania wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeniach spowodowanych warunkami pracy
- prawo uczestniczenia w kontrolach prowadzonych przez PIP
- prawo czuwania nad wykonaniem decyzji i zaleceń organów nadzoru i kontroli warunków pracy, a w razie ich nie wykonania powiadomienie tych organów
- prawo uczestnictwa jako wiceprzewodniczący w pracach Komisji BHP
- uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy
- prawo opiniowania projektów planów poprawy warunków pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolowanie ich realizacji

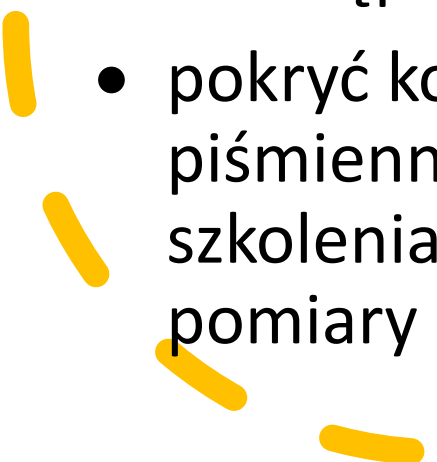


Jak ważną funkcją jest funkcja SIP może świadczyć fakt, że utrudnianie społecznemu inspektorowi jego pracy tj. realizacji wymienionych praw i uprawnień jest traktowane jako utrudnianie działalności SIP co jest wykroczeniem określonym w art. 22 ust. 1 ustawy o SIP. **Ustawa stanowi że, kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy ustawy o SIP, a w szczególności uniemożliwia działalność SIP lub nie wykonuje zalecenia SIP podlega karze grzywny do 2500 zł.**





Również pracodawca musi liczyć się z opinią SIP. Ustawa pokazuje, że pracodawca jest zobowiązany zapewnić dla SIP:

- odpowiednie warunki lokalowe dla indywidualnej pracy SIP, jak i dla jego ogólnej działalności (tj. spotkania, szkolenia itp.),
 - korzystanie z odpowiednich publikacji i czasopism z dziedziny bhp oraz prawa pracy,
 - udostępnić dokumentację dotyczącą działania SIP,
 - pokryć koszty związane z działaniem SIP w tym koszty materiałów piśmiennych, szkolenia SIP, delegację związane z udziałem w szkoleniach, naradach i konferencjach, oraz zlecone przez SIP pomiary środowiska pracy i ekspertyzy.
- 

- 
- Funkcja ta jest funkcją społeczną i w zasadzie pracownik powinien wykonywać prace społecznego inspektora poza godzinami pracy. Jednakże w razie konieczności wykonania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestnictwa w naradach i szkoleniach SIP zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie znacznego obciążenia zadaniami kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy pracownika pełniącego rolę SIP, a maksymalnie do 60 godzin pracy w szczególnych uzasadnionych przypadkach.
 - Warto również zaznaczyć, że SIP współdziała z PIP i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy na podstawie art. 17 ustawy o SIP. Ponadto zgodnie z art. 21 ustawy o SIP państwowa Inspekcja sanitarna, Urząd dozoru technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać społecznej inspekcji pracy pomocy w wykonywaniu jej zadań. Wspólnym celem związków zawodowych i PIP zwiększenie skuteczności działań podejmowanych w zakresie poprawy warunków pracy oraz podnoszenie efektywności społecznej kontroli w tym zakresie.
- 
- 
- 
- 