

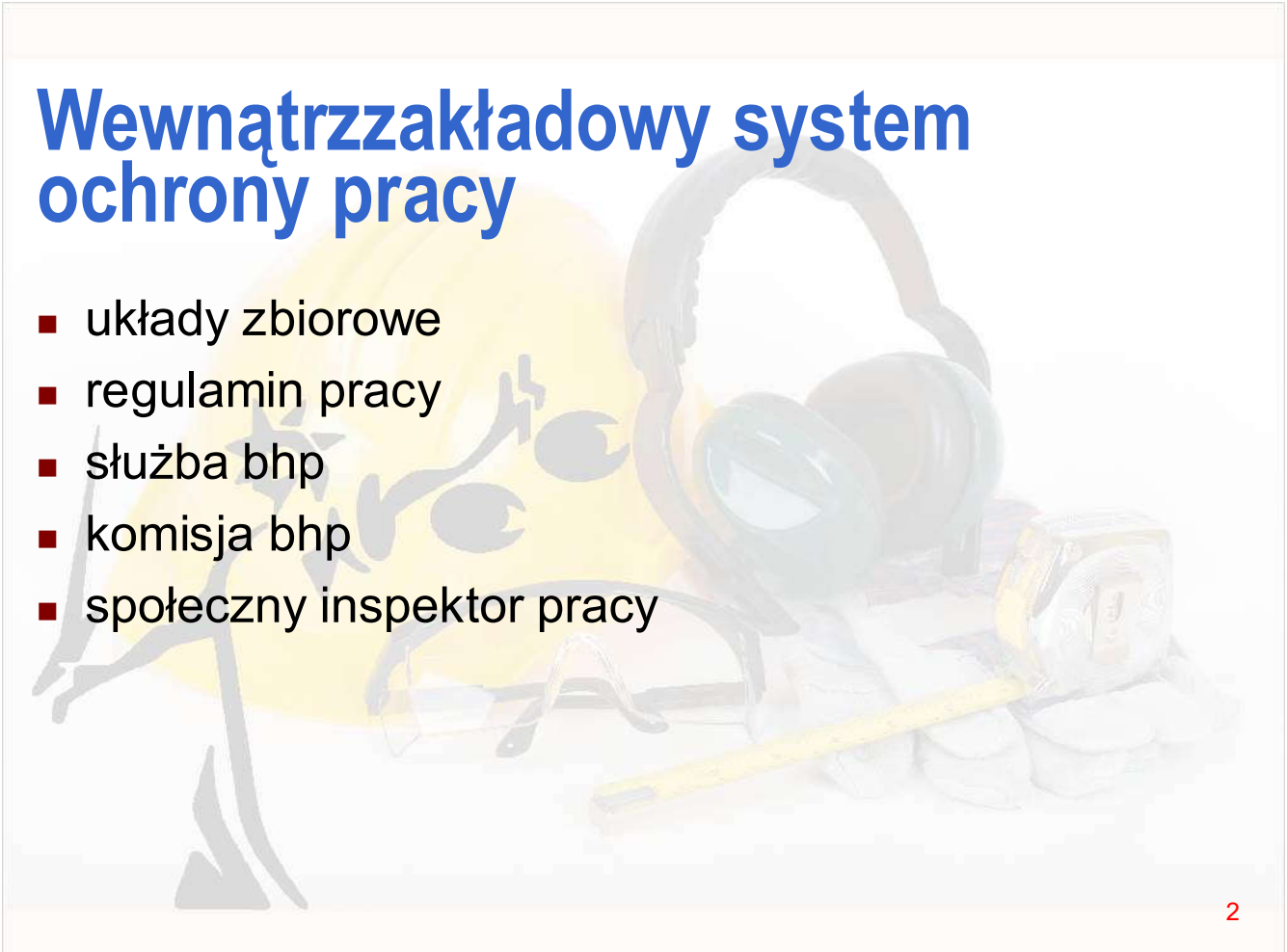
Wewnątrzzakładowy system ochrony pracy



Tomasz A. Winiarczyk

1

Wewnątrzzakładowy system ochrony pracy

- układy zbiorowe
 - regulamin pracy
 - służba bhp
 - komisja bhp
 - społeczny inspektor pracy
- 

2

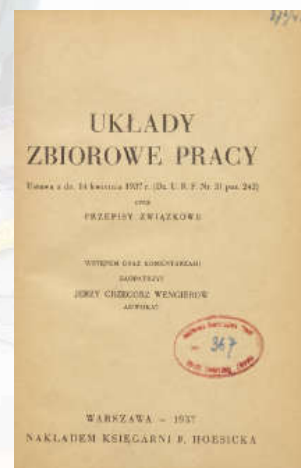
System prawny ochrony pracy w zakładzie pracy

- autonomiczne źródła prawa pracy:
 - ◆ układy zbiorowe
 - ◆ inne niż układy zbiorowe porozumienia
 - ◆ regulaminy pracy, wynagradzania itp.
 - ◆ statuty

3

układy zbiorowe

- porozumienia zawierane pomiędzy pracodawcą a związkiem zawodowym, określające warunki świadczenia pracy oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, w tym dotyczące stosowania układu i przestrzegania jego postanowień, będące źródłem prawa pracy



układy zbiorowe

- zawierane między związkami zawodowymi i pracodawcami
- mogą być do nich wprowadzane regulacje korzystniejsze niż w przepisach powszechnie obowiązujących
- zwykle znaleźć tam można:
 - ◆ dodatkowe przywileje zdrowotne
 - ◆ dodatkowe urlopy dla pracowników pracujących w warunkach szkodliwych lub uciążliwych oraz skrócenie dobowego wymiaru czasu pracy dla pracowników zatrudnionych w takich warunkach
 - ◆ rekompensaty finansowe dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych

5

układy zbiorowe

- Wyróżnia się dwa rodzaje układów:
 - ◆ **zakładowe**, które swoim zakresem obejmują jednego pracodawcę,
 - ◆ **ponadzakładowe**, które obejmują więcej niż jednego pracodawcę.

6

układ zbiorowy

- zawiera się w drodze rokowań
- zgłoszenie inicjatywy zawarcia układu wymaga poinformowania wszystkich organizacji związkowych reprezentujących pracowników, których układ ma dotyczyć
- konieczne jest porozumienie co do wszystkich postanowień
- zawiera się w formie pisemnej na czas określony lub nieokreślony
- układ określa zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu
- aby układ wszedł w życie, musi zostać zarejestrowany przez ministra właściwego do spraw pracy lub okręgowego inspektora pracy w przypadku układów zakładowych
- w razie stwierdzenia niezgodności z prawem postanowień układu organ rejestracyjny może wpisać ten układ do rejestru za zgodą stron bez tych postanowień lub wezwać strony do dokonania zmian w postanowieniach układu — w terminie 14 dni
- od decyzji organu rejestracyjnego przysługuje odwołanie do sądu

7

układ zbiorowy

- Układ rozwiązuje się:
 - ◆ na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
 - ◆ z upływem okresu, na który został zawarty,
 - ◆ z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron

8

regulamin pracy

- akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy
- nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy czy innych ustaw i aktów wykonawczych

9

regulamin pracy

- powinien być wydany u tych pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej pięćdziesięciu pracowników, a sprawy należące do przedmiotu regulaminu nie zostały uregulowane w układzie zbiorowym w wystarczający sposób
- gdy w zakładzie pracy istnieje organizacja związkowa i wystąpi z wnioskiem o utworzenie regulaminu pracy, w takiej sytuacji pracodawca zobowiązany jest do utworzenia dokumentu, nawet jeżeli jego zatrudnienie nie przekracza 50 osób

10

regulamin pracy

— treść w szczególności

- organizacja pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej
- systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,
- czas obowiązywania pory nocnej
- termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia
- wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom
- rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego
- wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe
- obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą
- przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy
- regulacje dot. kar i odpowiedzialności porządkowej pracowników

11

regulamin pracy

- Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, a pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z jego treścią przed rozpoczęciem przez niego pracy.
- Regulamin wydaje się na czas nieokreślony i obowiązuje dopóki nie nastąpi jego zmiana lub likwidacja zakładu pracy.

12

JAK DZIAŁA REGULAMIN PRACY ORAZ UKŁAD ZBIOROWY

Regulamin pracy

- określa warunki pracy, zasady wynagradzania (premi, nagród)
- wprowadzany jest w firmie zatrudniającej powyżej 50 pracowników
- jest uzgadniany z przedstawicielem pracowników lub związkami
- związki mają miesiąc na zgłoszenie uwag do regulaminu, a wchodzi w życie po dwóch tygodniach od jego uchwalenia
- pracodawca, jeśli nie uzgodni regulaminu ze związkami, może zrobić to samodzielnie
- pracownicy mogą domagać się wzrostu płac wyższego niż określony w regulaminie

Układ zbiorowy pracy

- zastępuje regulamin pracy i tworzony jest na wniosek związków zawodowych lub pracodawcy
- do jego uzgodnienia musi obowiązkowo przystąpić pracodawca
- pracownicy nie mogą kwestionować postanowień zawartych w układzie, np. zwiększenia płac
- zawierany może być na czas nieokreślony lub określony i może być wypowiedziany z zachowywaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia
- o wejściu w życie układu decyduje Państwowa Inspekcja Pracy, po sprawdzeniu jego zgodności z innymi przepisami prawa pracy
- wprowadzone zmiany muszą być konsultowane ze wszystkimi związkami
- można zawiesić jego postanowienia maksymalnie na trzy lata

MC

<https://praca.gazetaprawna.pl/galerie/378938,duze-zdjecie,1,firmy-uzależniają-premie-pracownikow-od-zyskow.html>

13

System organizacyjny ochrony pracy

- System organizacyjny ochrony pracy można podzielić na:
 - ◆ ogólnokrajowy,
 - ◆ zakładowy.

14

PRZEGLĄD ZAKŁADOWEGO SYSTEMU OCHRONY PRACY



19 września obchodzimy Dzień Pracownika Służby BHP

17

służba bhp

- **Art. 237¹¹ KP**
- § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.
- Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:
 - 1) zatrudnia do 10 pracowników albo
 - 2) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

18

służba bhp

- **Art. 237¹¹ KP**
- § 2. Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.
- Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

19

służba bhp

- **Art. 237¹¹ KP**
- § 3. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.
- § 4. Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

20

komisja bhp – Art. 237¹² KP

- § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp”, jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.
- § 2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym – społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

21

związek zawodowy

- organizacja społeczna zrzeszająca ludzi pracy najemnej na zasadzie dobrowolności
- celem istnienia jest obrona interesów społeczno-ekonomicznych
- może być tworzony według kryteriów gałęzi produkcji, zawodu lub regionu, w którym operuje.
- może rozwijać działalność samopomocową, edukacyjną czy kulturalną



Związki zawodowe
Największym problemem dla szefa

22

związek zawodowy

- powstaje z mocy uchwały o jego założeniu, podjętej na zgromadzeniu założycielskim przez co najmniej 10 osób
- ma prawo uczestniczenia w sporach zbiorowych i zawierania układów zbiorowych pracy
- członkiem związku zawodowego może być każda osoba wykonująca pracę zarobkową

23

zakładowa organizacja związkowa

- uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:
 - ◆ pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, albo
 - ◆ funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji

24

uprawnienia związków zawodowych

- zawieranie układów zbiorowych pracy
- prowadzenie sporów zbiorowych pracy
- zawieranie porozumień normatywnych w tym o zawieszeniu układu zbiorowego pracy, o stosowaniu układu zbiorowego pracy, o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia, w sytuacji przejścia zakładu pracy oraz w sprawie zwolnień grupowych
- uzgadnianie z pracodawcą treści regulaminów pracy, wynagradzania, premiowania, nagród oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- uzgadnianie z pracodawcą długości okresów rozliczeniowych
- wyrażanie zgody na nietworzenie planu urlopów
- uzgadnianie podziału środków na wynagrodzenia w państwowych jednostkach sfery budżetowej
- uzgadnianie przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- ustalanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym
- powoływanie wspólnie z pracodawcą komisji pojednawczej
- ustalanie z pracodawcą wykazu stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków
- uzgadnianie z pracodawcą oraz ze służbą rehabilitacyjno-medyczną zakładowego regulaminu wykorzystania funduszu rehabilitacji

25

społeczna inspekcja pracy

- USTAWA z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

26

społeczna inspekcja pracy

- Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.
- Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

27

społeczna inspekcja pracy

- Społeczną inspekcję pracy w zakładzie pracy tworzą:
 - 1) zakładowy społeczny inspektor pracy - dla całego zakładu pracy,
 - 2) oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy - dla poszczególnych oddziałów (wydziałów),
 - 3) grupowi społeczni inspektorzy pracy - dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

28

społeczna inspekcja pracy



- Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.
- Społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat.
- Społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany przed upływem okresu.
- Niedopuszczalne jest rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

29

społeczna inspekcja pracy



- Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy.

30