

## Są wnioski z kontroli bezpieczeństwa pracy na budowach

Jak poinformował Główny Inspektorat Pracy, najczęściej nieprawidłowości inspektorzy stwierdzili przy pracach na wysokości, gdzie brakowało zabezpieczenia przed możliwością upadku. Kontrole były prowadzone przez całe lato.

– Kontrolowane były firmy wykonujące różne prace budowlane na małych budowach, gdzie w tym samym czasie przebywało do 20 osób – przypomina GIP.

Na 438 budowach inspektorzy pracy przeprowadzili 648 kontroli u 643 przedsiębiorców realizujących działania m.in. przy docieplaniu i wykończeniu elewacji ścian budynków mieszkalnych (w tym jednorodzinnych), remoncie elewacji ścian budynków usługowych (zarówno wielorodzinnych, jak i jednorodzinnych) czy remoncie dachów budynków mieszkalnych.

Co ważne kontrole na małych budowach w ramach letniej akcji prowadzono w różnych dniach i o różnych porach. – Również poza ustalonymi godzinami pracy urzędu – podkreśla GIP w wydanym komunikacie.

### Co było nie w porządku?

Z danych wynika, że najczęściej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili przy pracach na wysokości bez zabezpieczenia przed możliwością upadku z wysokości. Aż 61 proc. kontroli potwierdziło zagrożenia dla zdrowia i życia osób pracujących.

Kontrolerzy zwrócili też uwagę na użycie niekompletnych i zmontowanych niezgodnie z instrukcją ruszto-



foto. Tomasz Modzelewski

wań roboczych (w tym przypadku nieprawidłowości dotyczyły 57 proc. kontroli). Zastrzeżenia dotyczyły także braku bądź nieprawidłowego wygradzenia oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych, stref pracy maszyn budowlanych, prac w wykopach, na dachach, czy na rusztowaniach, gdzie występuje zagrożenie spadaniem przedmiotów z wysokości.

– Na co czwartej skontrolowanej budowie inspektorzy pracy stwierdzali także brak zabezpieczenia przewodów elektrycznych przed uszkodzeniem, które stwarzały ryzyko potknięcia i upadku, a w przypadku ich uszkodzenia porażenia prądem – podsumowuje GIP.

### Inspektorzy ukarali winnych

Z komunikatu wynika, że inspektorzy pracy wydali 356 decyzji wstrzymania prac, które dotyczyły 827 osób, 258 decyzji wstrzymania eksploatacji maszyn stwarzających zagrożenie dla obsługujących, 202 decyzje skierowania do innych prac 445 osób z uwagi na brak środków ochrony lub nieposiadanie odpowiednich kwalifikacji. Ukaranych zostało 296 osób na łączną kwotę 335 tysięcy złotych. Oprócz tego trzy sprawy zostały skierowane do sądu, dwa wnioski do ZUS o podwyższenie o 100 proc. składki na ubezpieczenie ze względu na rażąco naruszenia przepisów bhp.

(oprac. tm)

## Wypełnij ankietę!

Ankieta dotycząca warunków pracy została opracowana w ramach projektu „Godna praca to bezpieczna praca”.

Ankieta jest anonimowa. Zapraszamy do podzielenia się z nami Państwa wiedzą oraz przemyśleniami nt. bezpieczeństwa i higieny pracy w Państwa zakładzie pracy. **Dostęp do ankiety...>>**

# Spółeczna inspekcja pracy – szkolenia

Dział Programów Europejskich zaprasza na szkolenia poświęcone społecznej inspekcji pracy, prawu pracy oraz problematyce bezpieczeństwa i higieny pracy.

W szkoleniach mogą wziąć udział społeczni inspektorzy pracy, kandydaci na to stanowisko oraz przewodniczący zakładowych organizacji związkowych. Organizatorem szkoleń jest Region Gdański NSZZ „Solidarność”, który realizuje projekt „Godna praca to bezpieczna praca” dofinansowany z Norwegii poprzez Norweski Mechanizm Finansowy 2014-2021, w ramach Programu Dialog Społeczny – Godna Praca.

W ramach projektu zaplanowane zostały 3-dniowe szkolenia (16 godzin), które prowadzone będą przez inspektorów z Okręgowej Inspekcji Pracy w Gdańsku. Przeszkolone zostanie 150 osób w 10 grupach. W czasie kursu dostępny będzie catering. Szkolenia rozpoczną się w listopadzie.

Osoby zainteresowane wzięciem udziału w szkoleniach prosimy o nadesłanie zgłoszenia na adres: [j.lobodzinska@solidarnosc.gda.pl](mailto:j.lobodzinska@solidarnosc.gda.pl). Informacje można uzyskać u Jagny Łobodzińskiej, kierownik Działu Programów Europejskich Regionu Gdańskiego NSZZ „Solidarność” pod numerem 58 308 43 37.

## ABC SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

### Struktura społecznej inspekcji pracy

Struktura społecznej inspekcji pracy przedstawia się następująco (art. 3 ustawy o społecznej inspekcji pracy):

- zakładowy społeczny inspektor pracy – dla całego zakładu pracy;
- oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy – dla poszczególnych oddziałów (wydziałów);
- grupowi społeczni inspektorzy pracy – dla komórek organizacyjnych oddziałów (wydziałów).

W kompetencjach zakładowych organizacji związkowych leży dostosowanie organizacji społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy. To związki zawodowe decydują, czy w zakładzie pracy działać będzie tylko zakładowy społeczny inspektor pracy, czy też struktura społecznego nadzoru zostanie rozbudowana.

**Społeczni inspektorzy pracy, to zgodnie z przepisem art. 4 ustawy o społecznej inspekcji pracy mają prawo:**

- kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych

i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy;

- kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego;
- brać udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy oraz kontrolować stosowanie przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych.

## Forma i treść umowy o pracę

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie. Jeżeli pracodawca nie zawarł umowy w formie pisemnej, ma obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy i jej warunków. Obowiązek ten musi być spełniony najpóźniej przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Należy jednak podkreślić, że niedopełnienie powyższego obowiązku nie oznacza, że nie doszło do nawiązania stosunku pracy. W tym przypadku wystarczy sam fakt dopuszczenia przez pracodawcę pracownika do pracy.

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

**//** – Nikt nie powinien chorować ani umierać z powodu wykonywania swojej pracy. A jednak każdego roku 1,9 miliona ludzi umiera z powodu ekspozycji na czynniki ryzyka w miejscu pracy – czytamy we wspólnym raporcie Międzynarodowej Organizacji Pracy i Światowej Organizacji Zdrowia. **//**

## POLUB NAS



[facebook.com/godna.bezpieczna.praca](https://www.facebook.com/godna.bezpieczna.praca)



[instagram.com/godnabezpiecznapraca](https://www.instagram.com/godnabezpiecznapraca)

[www.solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca](http://www.solidarnosc.gda.pl/bezpiecznapraca)

Newsletter projektu

„Godna praca to bezpieczna praca”,

Redaguje Tomasz Modzelewski,

[t.modzelewski@solidarnosc.gda.pl](mailto:t.modzelewski@solidarnosc.gda.pl)



Projekt otrzymał dofinansowanie z Norwegii poprzez Fundusze Norweskie 2014-2021, w ramach programu „Godna praca to bezpieczna praca”