

SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

SPIS TREŚCI

I.	Regulacje prawne	2
II.	Spółeczny nadzór w zakresie ochrony pracy	3
	1/ Rola związków zawodowych w zakresie ochrony pracy	3
	2/ Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy	3
	2a/ Wybory społecznych inspektorów pracy	4
	2b/ Warunki jakie powinien spełniać kandydat na społecznego inspektora pracy	4
	2c/ Odwołanie z funkcji społecznego inspektora pracy	5
III.	Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy	6
IV.	Obowiązki pracodawcy wobec społecznej inspekcji pracy	7
	1/ Ochrona prawna w okresie sprawowania mandatu, zakładowego społecznego inspektora pracy	7
	2/ Zadania pracodawcy wobec społecznej inspekcji pracy	7
	3/ Warunki przyznawania świadczenia finansowego zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy	8
V.	Współdziałanie społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli w zakresie poprawy warunków pracy	9
VI.	Spis podstawowych aktów prawnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy /Stan prawny na dzień 28 lutego 2005r./	10
	Ustawa o SIP i wytyczne działania	11

I. REGULACJE PRAWNE

Ustawą Sejmową z dnia 4 lutego 1950 roku została powołana do życia instytucja społecznej inspekcji pracy jako organ zakładowych organizacji związkowych upoważniony do wzmożenia kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy oraz w celu podniesienia stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach pracy.

W dniu 24 czerwca 1983 roku została dokonana nowelizacja ustawy o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr.35 poz.163 z późn. zm.), która po niewielkich zmianach obowiązuje do chwili obecnej.

Rozwinięcie niektórych postanowień ustawowych zawarte zostało w uchwale Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy (M. P. Nr 23, poz. 128). Ponadto pewne uregulowania w tym przedmiocie mieszczą się również w ustawie z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz. U. 01. Nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

Z samej nazwy wynika, iż społeczna inspekcja pracy jest „ służbą społeczną” pełnioną przez pracowników mającą na celu zapewnienie przez pracodawców bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

Ta „służba społeczna” 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.**

Bardzo ważne dla działalności społecznej inspekcji pracy jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1998r. w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy(Dz. U. Nr 115, poz.744, z późn. zm.).

Uregulowania dotyczące działalności **sip** znajdują się także w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy(Dz. U. 98. Nr 21, poz.94 z późn. zm.).

Nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 2 czerwca 1996 r.(Dz.U. Nr.23, poz. 141 z późn. zm.) bardzo znacząco wzmocniła rangę i pozycję instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

W szczególności przejawia się to w następujących zapisach Kodeksu pracy:

- w art. 18/5/ §1. określono, iż „społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp sprawuje społeczna inspekcja pracy”. Zapisem tym usytuowano społeczną inspekcję pracy jako organ społecznego nadzoru i kontroli przestrzegania prawa obok takich organów państwowej kontroli jak Państwowa Inspekcja Pracy czy Państwowa Inspekcja Sanitarna.
- w art. 207 § 2. ust.4 określono, iż do podstawowych obowiązków pracodawcy m.in należy zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.
- w art.237/12/ § 1 i 2 zapisano, iż pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy – funkcje wiceprzewodniczącego tej komisji powierza się społecznemu inspektorowi pracy.

II. SPOŁECZNY NADZÓR W ZAKRESIE OCHRONY PRACY

1/. Rola związków zawodowych w zakresie ochrony pracy.

Zgodnie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych/Dz.U.01.Nr.79,poz.854 z późn. zm./ - organizacjom związkowym przypada szczególna rola, sprawowania kontroli nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczenia, na zasadach określonych odrębnymi przepisami w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto w/w ustawa określiła, iż związki zawodowe reprezentują interesy pracowników w zakresie warunków pracy i warunków socjalno – bytowych oraz bronią ich praw w tym zakresie. Zadania swoje zakładowa organizacja związkowa wykonuje bezpośrednio lub pośrednio – kierując działalnością społecznej inspekcji pracy oraz współdziałając w tym zakresie z Państwową Inspekcją Pracy.

Jeżeli w sprawach, o których mowa w art.23 ust. 1 w/w przepisu, zdaniem związku zawodowego postępowanie organu administracji państwowej i samorządu terytorialnego lub pracodawcy jest niezgodne z prawem lub narusza zasady sprawiedliwości, związek może wystąpić do właściwego organu z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonej nieprawidłowości.

2/. Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy.

Funkcjonowanie społecznej inspekcji pracy w zakładach pracy reguluje ustawa z dnia 24 czerwca 1983r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr. 35poz. 163 z późn. zm.).Zadania szczegółowe społecznych inspektorów pracy określa art.4 ustawy , który stanowi , iż społeczni inspektorzy pracy realizując swoje zadania ustawowe koncentrują się na trzech blokach spraw a mianowicie:

- w zakresie bezpieczeństwa pracy- na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków i chorób zawodowych, przestrzeganiu wymogów technologicznych, wyposażeniu maszyn i urządzeń w osłony i urządzenia zabezpieczające, wyposażeniu pracowników w sprawny sprzęt ochrony osobistej, przestrzeganiu przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,

- w zakresie higieny pracy- na zapewnieniu pracownikom norm higienicznych w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia oraz zapewnienia pracownikom odpowiednich pomieszczeń higieniczno- sanitarnych,

- w zakresie prawnej ochrony pracy- na kontroli przestrzegania przepisów o czasie pracy, ochrony pracy kobiet, świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

2a/ Wybory społecznych inspektorów pracy.

Organizatorem wyborów społecznych inspektorów pracy są wyłącznie związki zawodowe, które powinny opracować i uchwalić regulamin wyborów **sip**. W jednostkach, w których działa kilka związków zawodowych, niezbędne jest wspólne uzgodnienie regulaminu wyborów i ich przeprowadzenie.

Regulamin wyborów **sip** powinien m.in. określać:

- strukturę organizacyjną społecznej inspekcji pracy,
- sposób wyboru przewodniczącego zebrania,
- porządek zebrania,
- wybór komisji (wyborczej, skrutacyjnej i wniosków),
- tryb zgłoszenia kandydatów na społecznego inspektora pracy i sposób wyborów **sip** (tajne),
- ustalenie, kiedy wybory są prawomocne,
- termin wyborów **sip**.

2b/ Warunki jakie powinien spełniać kandydat na społecznego inspektora pracy.

- zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy o **sip** – społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu pracy,
- zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu pracy nie będący członkiem związku zawodowego,
- społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy,
- zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziały lub grupowy społeczny inspektor pracy – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

W nawiązaniu do art. 6 ust.1 ustawy o sip – społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy. Z art. 6 ust.2 w/w przepisu wynika, że społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat.

W zakładach pracy wybory zakładowych społecznych inspektorów pracy przeprowadzane są w trybie bezpośrednim. W placówkach liczących do 300 pracowników, **zakładowych społecznych inspektorów pracy** wybiera – ogólne zebranie pracowników.

Należy nadmienić, iż do rozstrzygnięcia sporów na tle prawidłowości wyborów **sip** i ich zgodności z prawem nie jest upoważniony żaden organ kontroli zewnętrznej (sądowy, Państwowej Inspekcji Pracy, organ prowadzący czy pracodawca). Stąd też decyzja pracowników o wyborze społecznego inspektora pracy jest ostateczną i podważanie jej przez organ zewnętrzny byłoby naruszeniem prawa/ postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1995r- III P.O. 16/95 OSN Zbiór Urzędowy 1996r. nr 12 poz.176/.

Odwołanie, przed upływem kadencji społecznego inspektora pracy może, więc nastąpić jedynie w przypadku niewywiązywania się ze swoich obowiązków społecznych w takim samym trybie jak wybór.

Prawidłowość wyborów zakładowego społecznego inspektora pracy potwierdza organizator wyborów, czyli zakładowa organizacja związkowa.

2c/ Odwołanie z funkcji społecznego inspektora pracy.

Tryb odwołania społecznego inspektora pracy reguluje art. 7 ust. 1 ustawy o **sip**, z którego m. in. wynika, iż społeczny inspektor pracy w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków może być odwołany przed upływem kadencji w takim samym trybie, w jakim został powołany (według regulaminu wyborów).

Niewywiązywanie się z obowiązków, oznacza w praktyce niezrealizowanie planu pracy zatwierdzonego przez zarząd zz w sposób zawiniony przez społecznego inspektora pracy, (wykazuje małą aktywność w realizacji zadań wynikających z ustawy o **sip**), tj. nie przeprowadza okresowych kontroli i nie realizuje wytycznych ZNP. Odwołanie **sip** może, zatem nastąpić na wniosek:

- zgodnej decyzji zakładowych organizacji związkowych działających w zakładzie pracy,
- co najmniej jednej piątej pracowników.

Społeczny inspektor pracy przestaje również pełnić swoją funkcję w wypadku zrzeczenia się jej, przejścia **sip** do innego zakładu pracy w trybie art. 231 Kodeksu /przeniesienie do innej pracy na podstawie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do wykonywania aktualnej pracy/ lub ustania stosunku pracy.

III. UPRAWNIENIA I ZASADY POSTĘPOWANIA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

Zgodnie z art. 8 ust.1 /ustawy o sip/ społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy **dla wykonania swych zadań określonych w art. 4 tej ustawy. Ponadto zakładowy społeczny inspektor pracy ma wiele uprawnień, do których m.in. należą:**

- prawo żądania informacji oraz okazywania dokumentów niezbędnych dla wykonania funkcji kontrolnych,
- prawo występowania o natychmiastowe usunięcie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników,
- prawo wydawania zaleceń, w tym w szczególności zaleceń wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót,
- prawo wpisywania uwag,

- prawo zwracania uwagi pracownikom w przypadkach naruszenia obowiązujących przepisów i zasad bhp,
- prawo występowania o odsunięcie pracownika od pracy w przypadkach braku wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych niezbędnych do obsługi określonych urządzeń, czy też braku orzeczenia lekarskiego dopuszczającego do wykonywania pracy,
- udział w zespołach powypadkowych (jako strony równoprawnej) ustalających okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy,
- prawo wnioskowania do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli,
- prawo wnioskowania do inspektora pracy o wszczęcie postępowania w sprawach o wykroczenie przeciwko prawom pracownika,
- udział w dokonywanych przez zakład pracy analizach przyczyn powstawania wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń spowodowanych warunkami pracy,
- prawo uczestniczenia w kontrolach przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy,
- prawo czuwania nad wykonywaniem decyzji i zaleceń organów nadzoru i kontroli warunków pracy, a w razie ich nie wykonania zawiadomienie tych organów,
- prawo uczestnictwa jako wiceprzewodniczący w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy,
- prawo opiniowania projektów planów poprawy warunków pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolowanie ich realizacji.

Utrudnianie społecznemu inspektorowi pracy w realizacji wymienionych praw i uprawnień jest traktowane jako utrudnianie działalności **sip**, co jest wykroczeniem określonym w art. 22 ust.1 ustawy o sip. Stanowi ona kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy ustawy o społecznej inspekcji pracy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy lub nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 2500zł.

IV. OBOWIĄZKI PRACODAWCY WOBEC SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

1. Ochrona prawna w okresie sprawowania mandatu, zakładowego społecznego inspektora pracy.

Zgodnie z art.13 ust.1 ustawy o sip - zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać 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. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody zarządu zz.

Ponadto zgodnie z ust. 3 powyższego przepisu, zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust.1(w okresie kadencji i rok od zakończenia pełnienia funkcji), chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art.43 Kp (nowe zasady wynagradzania dotyczące wszystkich pracowników lub orzeczenie lekarskie stwierdzające niezdolność do wykonywania obecnej pracy).

2. Zadania pracodawcy wobec społecznej inspekcji pracy.

W nawiązaniu do art. 14 ust.1, 2 ustawy o **sip** pracodawca jest zobowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań.

Obowiązki w tym zakresie możemy podzielić na dwie grupy:

- do pierwszej grupy należy zaliczyć obowiązek realizacji wniosków i wystąpień oraz zaleceń społecznych inspektorów pracy,

- do drugiej zapewnienie społecznej inspekcji pracy warunków do realizacji ich zadań.

W szczególności pracodawca powinien :

- zapewnić odpowiednie warunki lokalowe dla indywidualnej pracy inspektora, jak i dla jego ogólnej działalności, np. odbywania spotkań, szkoleń itp.
- umożliwić społecznemu inspektorowi pracy korzystanie z niezbędnych publikacji i czasopism z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa pracy,
- udostępnić informacje, opracowania oraz inne dokumenty związane z zakresem działania społecznej inspekcji pracy,
- pokryć koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy, w tym koszty niezbędnych materiałów piśmiennych, szkolenia społecznych inspektorów pracy, delegacji związanych z udziałem w szkoleniach, naradach i konferencjach oraz pomiarów środowiska pracy i ekspertyz dokonywanych przez specjalistów na wniosek społecznego inspektora pracy.

3. Warunki przyznania świadczenia finansowego zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy.

Zgodnie z art. 15ust.1 ustawy o **sip** – społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w **zasadzie poza godzinami pracy. Jednakże:**

- (art. 15 ust.2) - w razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.
- (art.15 ust.3) - w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.
- (art.15 ust.4) - w szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.

V. WSPÓLDZIAŁANIE SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY Z PAŃSTWOWĄ INSPEKCJĄ PRACY ORAZ Z INNYMI ORGANAMI NADZORU I KONTROLI W ZAKRESIE POPRAWY WARUNKÓW PRACY

Zgodnie z art. 17 ustawy o **sip** społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy.

Ponadto zgodnie 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 wykonywaniu jej zadań.

Wspólnym celem związków zawodowych i Państwowej Inspekcji Pracy jest zwiększenie skuteczności działań podejmowanych w zakresie poprawy warunków pracy oraz podnoszenie efektywności społecznej kontroli w tym zakresie.

Współpraca taka jest nawiązywana i realizowana poprzez podpisywanie porozumień jak również protokołów uzgodnień pomiędzy centralami związkowymi a Głównym Inspektorem Pracy.

Formami współdziałania państwowego inspektora pracy ze społecznymi inspektorami pracy m.in. polega na:

- przeprowadzaniu kontroli na wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy,
- wszczynaniu postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym,

- rozpatrywaniu sprzeciwu od zaleceń zakładowych społecznych inspektorów pracy,
- udzielaniu pomocy związkom zawodowym w szkoleniu społecznych inspektorów pracy,

Ważną sprawą jest stała współpraca Państwowej Inspekcji Pracy ze społecznymi inspektorami pracy w toku czynności kontrolnych. Inspektor PIP z chwilą rozpoczęcia kontroli winien nawiązać kontakt ze społecznym inspektorem pracy i organizacjami związkowymi przedstawiając im zakres i tematykę planowanej kontroli oraz wysłuchać uwag i opinii wymienionych partnerów o stanie warunków pracy w danym zakładzie. Te robocze rozmowy powinny mieć na celu precyzyjne zaplanowanie czynności kontrolnych inspektora PIP.

VI. SPIS PODSTAWOWYCH AKTÓW PRAWNYCH DOTYCZĄCYCH BEZPIECZEŃSTWA I HIGIEHY PRACY (Stan prawny na dzień marzec 2005r.).

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983r o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35 poz. 163 z późn. zm.),
3. Uchwała Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy(M. P. 83. Nr 23 poz. 128),
4. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704),
5. Rozporządzenie 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. Nr 69 poz. 332 z późn. zm.),
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002r. – w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003r. Nr 6, poz. 69),
7. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 września 2004r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy(Dz. U. z 2004r Nr 227, poz. 2298),
8. Ustawa z dnia 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002r. Nr 199 poz. 1673),
9. Ustawa z dnia 30 października 2002r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz.U. z 2002r. Nr 199, poz. 1674).
10. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002r w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz. U z 2002r. Nr 237, poz. 2015).
11. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28.07.1998 roku sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy(Dz. U. z 1998r.Nr 115 poz. 744, z późn. zm.).
12. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U.z 2004r. Nr 227 poz. 2298).
13. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004r w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy(Dz. U. z 2004r. Nr 268 poz.2672).
14. Obwieszczenie Ministra Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 marca 2004r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (M.P.z 2004. Nr13 poz.217).

15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 1996r Nr 62 poz. 289 z późn. zm.).

USTAWA O SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY

z dnia 24 czerwca 1983 r.
(Dz. U. z dnia 30 czerwca 1983 r.)
z późniejszymi zmianami

**Tekst ujednolicony na podstawie Dzienników Ustaw:
Dz.U.83.35.163; zm.: Dz.U.85.35.162; zm.: Dz.U.96.24.110; zm.: Dz.U.98.113.717; Dz.U.
01.128.1405**

Tekst ujednolicony po zmianie z 24 sierpnia 2001 roku. Ostatnie zmiany weszły w życie 1 stycznia 2002 r.

Spis treści

- Rozdział 1: Przepisy ogólne (Art. 1-3)
- Rozdział 2: Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy (Art. 4-7)
- Rozdział 3: Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy (Art. 8-16)
- Rozdział 4: Współdziałanie społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy (Art. 17-21)
- Rozdział 5: Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o społecznej inspekcji pracy (Art. 22)
- Rozdział 6: Przepisy przejściowe i końcowe (Art. 23-27)

W trosce o systematyczną poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania skutecznej kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy stanowi się, co następuje:

Rozdział 1 Przepisy ogólne

Art. 1.

Spółeczna 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.

Art. 2.

Spółeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Art. 3.

1. 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).
2. Zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy.

Rozdział 2

Zadania i organizacja społecznej inspekcji pracy

Art. 4.

Społeczni inspektorzy pracy mają prawo:

- 1) kontrolować stan budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesy technologiczne z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- 2a) uczestniczyć w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- 3) brać udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, zgodnie z przepisami prawa pracy,
- 4) 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,
- 5) uczestniczyć w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- 6) opiniować projekty planów poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrolować realizację tych planów,
- 7) podejmować działania na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziaływać na przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 8) wykonywać inne zadania określone w ustawie i w przepisach szczególnych.

Art. 5.

- 1) Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu pracy lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu.
- 2) Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić, że społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego.
- 3) Społeczny inspektor pracy powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy. Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy, i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a oddziałowy lub grupowy społeczny inspektor pracy - co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie.

Art. 6.

1. Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy.
2. Społecznych inspektorów pracy wybiera się na okres 4 lat.
3. Zakładowych i oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy wybiera:
 - 1) w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących do 300 pracowników - ogólne zebranie pracowników zakładu pracy lub oddziału (wydziału),
 - 2) w zakładach pracy lub oddziałach (wydziałach) liczących powyżej 300 pracowników:
 - a) zakładowego społecznego inspektora pracy - zebranie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy,
 - b) oddziałowego (wydziałowego) społecznego inspektora pracy - zebranie grupowych społecznych inspektorów pracy.
4. Grupowych społecznych inspektorów pracy wybiera ogólne zebranie pracowników komórek organizacyjnych oddziału (wydziału).
5. W zakładach, w których nie wybrano grupowych społecznych inspektorów pracy, tryb wyborów społecznych inspektorów pracy, o którym mowa w ust. 3 pkt 2, określają zakładowe organizacje związkowe.
6. Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.
7. Ogólnokrajowe organizacje związkowe mogą ustalać ramowe wytyczne do regulaminów wyborów społecznych inspektorów pracy.

Art. 7.

1. Społeczny inspektor pracy w razie nie wywiązywania się ze swoich obowiązków może być, na zasadach określonych w art. 6, odwołany przed upływem okresu, o którym mowa w art. 6 ust. 2.
2. Odwołanie, w myśl ust. 1, następuje na wniosek:

- 1) zakładowych organizacji związkowych,
- 2) co najmniej jednej piątej pracowników.
3. Społeczny inspektor pracy przestaje pełnić swoją funkcję również w wypadku zrzeczenia się jej lub ustania stosunku pracy.
4. W wypadkach, o których mowa w ust. 2 i 3, przeprowadza się uzupełniające wybory społecznego inspektora pracy.

Rozdział 3

Uprawnienia i zasady postępowania społecznych inspektorów pracy

Art. 8.

1. Społeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urzędzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań określonych w art. 4.
2. Społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.
3. Wykonywania czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, następuje z zachowaniem przepisów o ochronie tajemnicy państwowej i służbowej.

Art. 9.

1. W razie stwierdzenia, że nie są przestrzegane przepisy, o których mowa w art. 4, społeczny inspektor pracy informuje o tym kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału), czyniąc jednocześnie stosowny zapis w księgach, o których mowa w art. 12.
2. Kierownik zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) podejmuje decyzję w sprawie usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości i informuje o tym społecznego inspektora pracy.

Art. 10.

1. W razie stwierdzenia naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, społeczny inspektor pracy zwraca uwagę pracownikowi na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad.
2. W przypadku, gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników, społeczny inspektor pracy zwraca się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy i zapoznaje go z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 11.

1. Na podstawie ustaleń własnych, oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy wydaje kierownikowi zakładu pracy, w formie pisemnej, zalecenie usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień.

2. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w wypadku niepodjęcia odpowiednich działań wydaje, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładowe organizacje związkowe.
3. Kierownik zakładu pracy może wnieść sprzeciw od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Sprzeciw od zalecenia, o którym mowa w ust. 1, wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia, o którym mowa w ust. 2 - niezwłocznie.
4. W razie wniesienia sprzeciwu, o którym mowa w ust. 3, inspektor pracy Państwowej Inspekcji Pracy wydaje decyzję lub podejmuje inne środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Art. 12.

1. Zakład pracy jest zobowiązany założyć zakładową księgę zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag, przeznaczone do zapisów społecznych inspektorów pracy.
2. Księgi, o których mowa w ust. 1, przechowuje się w miejscu ustalonym przez kierownika zakładu pracy oraz udostępnia do wglądu zakładowym organizacjom związkowym, organom samorządu załogi, organom Państwowej Inspekcji Pracy oraz innym organom nadzoru i kontroli warunków pracy.
3. Zapis w księgach, o których mowa w ust. 1, mają moc dokumentów urzędowych w postępowaniu przed organami państwowymi.

Art. 13.

1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać 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. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.
2. Przepis ust. 1 nie narusza art. 40 Kodeksu pracy.
3. Zakład pracy nie może wypowiedzieć pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy warunków pracy i płacy na jego niekorzyść w okresie ustalonym w ust. 1, chyba że wypowiedzenie stało się konieczne z przyczyn, o których mowa w art. 43 Kodeksu pracy.
4. Przepisy ust. 1 - 3 stosuje się odpowiednio w wypadku, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art. 14.

1. Zakład pracy jest obowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań.
2. Koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy ponosi zakład pracy.

Art. 15.

1. Społeczni inspektorzy pracy powinni wykonywać swoje czynności w zasadzie poza godzinami pracy.
2. W razie konieczności wykonywania swoich czynności w godzinach pracy lub uczestniczenia w naradach i szkoleniach, społeczni inspektorzy pracy zachowują prawo do wynagrodzenia.
3. W razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy, kierownik zakładu pracy na wniosek zakładowych organizacji związkowych może ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy osoby pełniącej funkcję społecznego inspektora pracy.
4. W szczególnie uzasadnionych wypadkach kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może podwyższyć wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 60 godzin pracy.
5. W zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru, kierownik zakładu pracy, na wniosek zakładowych organizacji związkowych, może zwolnić na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
6. W wypadku, o którym mowa w ust. 5, zakładowy społeczny inspektor pracy zachowuje przez czas pełnienia funkcji prawo do wynagrodzenia, jakie przysługiwało mu na stanowisku pracy zajmowanym w dniu oddelegowania, z uwzględnieniem zmian tego wynagrodzenia, jakie nastąpią w okresie oddelegowania.

Art. 16.

1. Ogólnokrajowe organizacje związkowe mogą określać wytyczne do działalności społecznych inspektorów pracy.
2. Określenie wytycznych, o których mowa w ust. 1, w stosunku do zakładów podległych Ministrowi Obrony Narodowej lub Ministrowi Spraw Wewnętrznych następuje w porozumieniu z właściwym ministrem.

Rozdział 4

Współdziałanie społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy

Art. 17.

Społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy w zakresie ustalonym ustawą oraz wytycznymi, o których mowa w art. 16.

Art. 18.

1. Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę oraz szkolenie.

2. Inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

Art. 19.

Na umotywowany wniosek zakładowego społecznego inspektora pracy, uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi, dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników, inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz wszczynają postępowanie w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Art. 20.

Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy Państwowej inspekcji pracy oraz w podsumowaniu kontroli.

Art. 21.

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.

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów o społecznej inspekcji pracy

Art. 22.

1. Kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny do 20 000 zł.
2. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy.
3. Orzekanie następuje na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy w trybie określonym w dziale VII Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 23.

1. Wytyczne do przeprowadzenia pierwszych wyborów społecznych inspektorów pracy określi Rada Państwa.
2. Do czasu określenia wytycznych, o których mowa w art. 16 - wytyczne takie określi Rada Państwa.
3. Po okresie 3 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy Rada Państwa, po konsultacji z ogólnokrajowymi organizacjami związkowymi, dokona oceny przebiegu realizacji ustawy i w razie potrzeby wystąpi z inicjatywą jej zmiany.

Art. 24.

1. Postanowienia ustawy dotyczące zakładowych organizacji związkowych stosuje się odpowiednio do rad pracowniczych, utworzonych na podstawie przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych oraz art. 15 ustawy z dnia 8 października 1982 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 32, poz. 216).

2. W zakładach, gdzie działają zakładowe organizacje związkowe i rady pracownicze, o których mowa w ust. 1, społeczną inspekcją pracy kierują oba przedstawicielstwa pracownicze.

Art. 25.

Spółeczni inspektorzy pracy wybrani po dniu 31 grudnia 1982 r. pełnią swoje funkcje do czasu nowych wyborów.

Art. 26.

Traci moc ustawa z dnia 4 lutego 1950 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134 i z 1965 r. Nr 13, poz. 91).

Art. 27.

[stanowił, że ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, (czyli 30 czerwca 1983 roku)].

UCHWAŁA RADY PAŃSTWA

z dnia 6 lipca 1983 r. w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy.
[M.P.83.23.128] (M.P. z dnia 9 lipca 1983 r.)

Na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163) Rada Państwa uchwala, co następuje:

§ 1. Ustala się wytyczne do działalności społecznych inspektorów pracy, stanowiące załącznik do uchwały.

§ 2. Państwowa Inspekcja Pracy zorganizuje niezbędną pomoc dla związków zawodowych w zakresie szkolenia inspektorów pracy i podejmie wydawanie odpowiednich materiałów informacyjno-metodycznych.

§ 3. Główny Inspektor Pracy w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustali wzory zakładowej księgi zaleceń i uwag oraz oddziałowej (wydziałowej) księgi uwag.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załącznik

WYTYCZNE DO DZIAŁALNOŚCI SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY

§ 1. 1. Społeczna inspekcja pracy jest kierowana przez zakładową organizację związkową.

2. Sprawowanie funkcji społecznego inspektora pracy stanowi służbę społeczną, pełnioną przez pracowników dla zapewnienia przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy.

§ 2. 1. Działalność społecznych inspektorów pracy ma na celu kontrolę przestrzegania obowiązujących przepisów prawa pracy, a w szczególności zawartych w:

- Kodeksie pracy i w przepisach szczególnych oraz
- układach zbiorowych pracy i
- regulaminach pracy.

2. Społeczny inspektor pracy ma prawo przeprowadzania kontroli pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, a także wszystkich miejsc pracy pracowników.

§ 3. Realizując zadania określone w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163) społeczni inspektorzy pracy powinni:

1) w zakresie bezpieczeństwa pracy skupiać swoje oddziaływanie na eliminowaniu zagrożeń, które są przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a których likwidacja lub ograniczenie przyniesie trwałą poprawę warunków pracy; w szczególności powinni kontrolować:

- a) przestrzeganie wymogów technologicznych pod względem bezpieczeństwa pracy, postanowień dokumentacji techniczno - ruchowej oraz instrukcji obsługi maszyn,
- b) wyposażenie maszyn u urządzeń technologicznych w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz sprawność i przydatność tych osłon i urządzeń podczas ruchu,
- c) stan urządzeń energetycznych i skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych,
- d) wyposażenie pracowników w sprawny sprzęt ochron osobistych,
- e) przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy,

2) w zakresie higieny pracy kontrolować:

- a) zapewnianie pracownikom, zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków, urządzeń higieniczno-sanitarnych odpowiednich do rodzaju pracy i liczby osób,
- b) przestrzeganie norm higienicznych, a w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia,

c) wydawanie przysługujących na określonych stanowiskach pracy środków odżywczych, napojów i środków higieny osobistej,

d) poddawanie pracowników obowiązkowym badaniom profilaktycznym oraz ważność orzeczeń lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy pracowników zatrudnionych w uciążliwych i szkodliwych warunkach dla zdrowia,

3) w zakresie prawnej ochrony pracy kontrolować w szczególności przestrzeganie przepisów dotyczących:

a) skróconego czasu pracy wprowadzonego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy,

b) ochrony pracy kobiet i młodocianych, zwłaszcza czy osoby te nie są zatrudnione przy pracach im wzbronionych, a czas pracy jest zgodny z przepisami prawa pracy,

c) ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,

d) świadczeń pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń należnych z układów zbiorowych pracy.

§ 4. 1. Grupowy społeczny inspektor pracy obejmuje swoją działalnością pracowników komórki organizacyjnej, w której został wybrany, realizując odpowiednio zadania określone w § 3.

2. W razie stwierdzenia naruszeń przepisów, grupowy społeczny inspektor pracy informuje o tym bezpośredniego przełożonego, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag.

§ 5. 1. Oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy obejmuje swoją działalnością oddział (wydział), realizując odpowiednio zadania, o których mowa w § 3, na podstawie planu pracy.

2. Na podstawie ustaleń własnych bądź grupowego społecznego inspektora pracy oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy informuje kierownika oddziału (wydziału) o stwierdzonych uchybieniach i naruszeniach, czyniąc jednocześnie stosowny zapis w oddziałowej (wydziałowej) księdze uwag.

3. W razie stwierdzenia naruszeń, których usunięcie należy do kompetencji kierownika zakładu pracy, oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy przedstawia zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy wnioski w sprawie uwag lub zaleceń.

§ 6. Oddziałowi (wydziałowi) i grupowi społeczni inspektorzy pracy składają sprawozdania zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy z realizacji swoich planów pracy.

§ 7. 1. Zakładowy społeczny inspektor pracy prowadzi działalność na podstawie planu pracy zatwierdzonego przez zakładową organizację związkową.

2. W planie pracy, o którym mowa w ust. 1, należy określać zamierzenia związane z kontrolą poszczególnych zagadnień ochrony pracy, organizacją społecznych przeglądów warunków pracy, rodzajem i częstotliwością kontroli przeprowadzanych przez poszczególnych społecznych inspektorów pracy oraz z przygotowaniem ocen wraz z wnioskami, które będą przedstawiane zakładowej organizacji związkowej.

§ 8. Zakładowy społeczny inspektor pracy organizuje i kieruje działalnością oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy oraz zatwierdza plany pracy oddziałowych (wydziałowych) społecznych inspektorów pracy.

§ 9. Zakładowy społeczny inspektor pracy realizuje zadania, o których mowa w § 3, a ponadto:

1) sprawdza rozpatrywanie uwag wpisywanych przez oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy do oddziałowych (wydziałowych) ksiąg uwag, w razie stwierdzenia niewłaściwego stosunku do uwag, informuje kierownika zakładu pracy i zakładową organizację związkową bądź wydaje odpowiednie zalecenie,

2) czuwa nad wykonaniem zaleceń, decyzji i nakazów organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, a w razie ich niewykonania zawiadamia te organy,

3) organizuje szkolenie oddziałowych (wydziałowych) i grupowych społecznych inspektorów pracy,

4) występuje z pisemnymi wnioskami o przeprowadzenie kontroli do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy w sprawach zagrożenia życia i zdrowia pracowników, a w szczególności zagrożeń związanych z substancjami szkodliwymi, zapyleniem, hałasem lub wibracją, albo w sprawach wymagających specjalistycznej oceny; wnioski takie powinny być uzgodnione z zakładową organizacją związkową.

5) w razie stwierdzenia naruszeń przepisów prawa pracy mających znamiona wykroczenia przeciw prawom pracownika, występuje do inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy o wszczęcie postępowania; wystąpienie może również dotyczyć przypadków naruszenia przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz niewykonywania zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy, od których nie wniesiono sprzeciwu.

§ 10. 1. Na podstawie ustaleń własnych, oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego inspektora pracy zakładowy społeczny inspektor pracy informuje kierownika zakładu pracy o stwierdzonych uchybieniach oraz wydaje zalecenie ich usunięcia w określonym terminie, wpisując jego treść do zakładowej księgi zaleceń i uwag.

2. W razie bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, zakładowy społeczny inspektor pracy występuje do kierownika zakładu pracy o natychmiastowe usunięcie tego zagrożenia, a w razie niepodjęcia przez kierownika zakładu odpowiednich działań, wydaje zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub robót, zawiadamiając o tym równocześnie zakładową organizację związkową.

3. Zalecenie, o którym mowa w ust. 2, powinno dotyczyć w szczególności wyeliminowania zagrożeń związanych z wadliwością działania osłon i urządzeń zabezpieczających lub ich brakiem przy maszynach i urządzeniach, możliwością wybuchów, zatruciami, porażeniem prądem elektrycznym przy maszynach, urządzeniach i narzędziach o napędzie elektrycznym, nie posiadających skutecznej ochrony przeciwporażeniowej, pożarami, upadkiem osób z wysokości, niesprawnymi środkami transportowymi mogącymi spowodować wypadek komunikacyjny oraz niesprawnymi urządzeniami ciśnieniowymi i dźwignicami, działaniem substancji promieniotwórczych, wykonywaniem niezgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa pracy prac budowlanych, transportowych, przeładunkowych i remontowych,

4. W razie wątpliwości co do stanu zagrożeń, o których mowa w ust. 3, społeczny inspektor pracy powinien zasięgać opinii specjalistów w zakładzie pracy lub organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy.

5. W sprawach, w których zdaniem zakładowego społecznego inspektora pracy nie występuje potrzeba wydania zalecenia, inspektor informuje kierownika zakładu pracy, zapisując stosowną uwagę w zakładowej księdze zaleceń i uwag.

6. W razie wniesienia sprzeciwu przez kierownika zakładu pracy od zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy, nie orzeka się kary grzywny za niewykonywanie tego zalecenia.

§ 11. Zakładowe księgi zaleceń i uwag oraz oddziałowe (wydziałowe) księgi uwag prowadzi się według wzorów określonych przez Głównego Inspektora Pracy.