

Szkolenie zakładowych społecznych inspektorów pracy

Gdańsk

27.03.2025



OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU

Plan

- **9.00-10.30 – Moduł 1**
- 10.30- 10.40 - przerwa
- **10.40 – 11.50 – Moduł 2**
- 11.50 – 12.00 - przerwa
- **12.00 – 13.45 – Moduł 3**
- 13.45 – 14.30 – obiad
- **14.30 – 16.00 – Moduł 4**



Struktura SIP na szczeblu podstawowym, zadania społecznego inspektora pracy

Podstawy prawne

- Ustawa z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (*Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z 2018 r. poz. 830*)
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy
- Ustawa o związkach zawodowych
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie *ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także z zakresu informacji zamieszczonych w rejestrze wypadków przy pracy* (*Dz.U. Nr 105 poz. 870*)

Wybory zakładowego społecznego inspektora pracy

ZASADY

ORGANIZACJA
WYBORÓW

REGULAMINY

MANDAT
zsiip

UWAGI

Rola społecznej inspekcji pracy



KONTROLA

WSPARCIE

PROFILAKTYKA

Realizacja uprawnień zakładowego społecznego inspektora pracy

- Wstęp do wszystkich pomieszczeń w których trwa praca – w każdym czasie
- Uzyskanie od dyrektora/kierownika zakładu pracy wszelkich informacji i dokumentów wchodzących w obszar działania sip
- Organizowanie szkoleń z zakresu prawa pracy lub bhp
- Zwracanie uwagi **pracownikom, dyrektorowi**
- Uczestnictwo w kontrolach PIP
- Udział w pracy komisji bhp



Bezpieczeństwo pracy – zakres przedmiotowy działań sip

Eliminacja zagrożeń, które są przyczyną wypadków przy pracy i chorób zawodowych, a których likwidacja lub ograniczenie przyniesie trwałą poprawę warunków pracy.

- przestrzeganie wymogów technologicznych pod względem bezpieczeństwa pracy, postanowień dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcji obsługi maszyn;
- wyposażenie maszyn i urządzeń technologicznych w osłony i urządzenia zabezpieczające oraz sprawność i przydatność tych osłon i urządzeń podczas ruchu;
- stan urządzeń energetycznych i skuteczność działania ochron przeciwporażeniowych;
- wyposażenie pracowników w sprawny sprzęt i ochrony osobiste;
- przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy

Higiena pracy– zakres przedmiotowy działań sip

- Zapewnienie pracownikom, zgodnie z obowiązującymi przepisami: szatni, pomieszczeń do spożywania posiłków, urządzeń higieniczno-sanitarnych odpowiednich do rodzaju pracy i liczby osób;
- Przestrzeganie norm higienicznych, a w szczególności dotyczących substancji szkodliwych, zapylenia, hałasu, wibracji, mikroklimatu i oświetlenia;
- Poddawanie pracowników obowiązkowym badaniom lekarskim (profilaktycznym) oraz badać aktualność orzeczeń stwierdzających brak przeciwwskazań do zatrudnienia na danym stanowisku pracy pracowników zatrudnionych w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

Prawna ochrona pracy– zakres przedmiotowy działań

- Skrócony czas pracy wprowadzonego ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy;
- Ustalanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy;
- Świadczenia pieniężnych z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń wynikających z układów zbiorowych pracy oraz regulaminów wynagradzania
- Zapobieganie mobbingowi i dyskryminacji w miejscu pracy

Prawna ochrona pracy– zakres przedmiotowy działań

- Pisemne zawieranie umów o pracę i treści tych umów;
- Wydawanie pracownikom świadectw pracy;
- Udzielanie urlopów wypoczynkowych (urlopy zaległe);
- Praca w godzinach nadliczbowych, szczególnie w zakresie rozliczenia pracy i dopuszczalnego limitu pracy w godzinach nadliczbowych;
- Praca w niedziele, święta oraz w pięciodniowym tygodniu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem odpowiedniego rozliczenia tej pracy;
- Terminowe dokonywania wypłat wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowników

Działania społecznego inspektora pracy

UWAGA

ZALECENIE

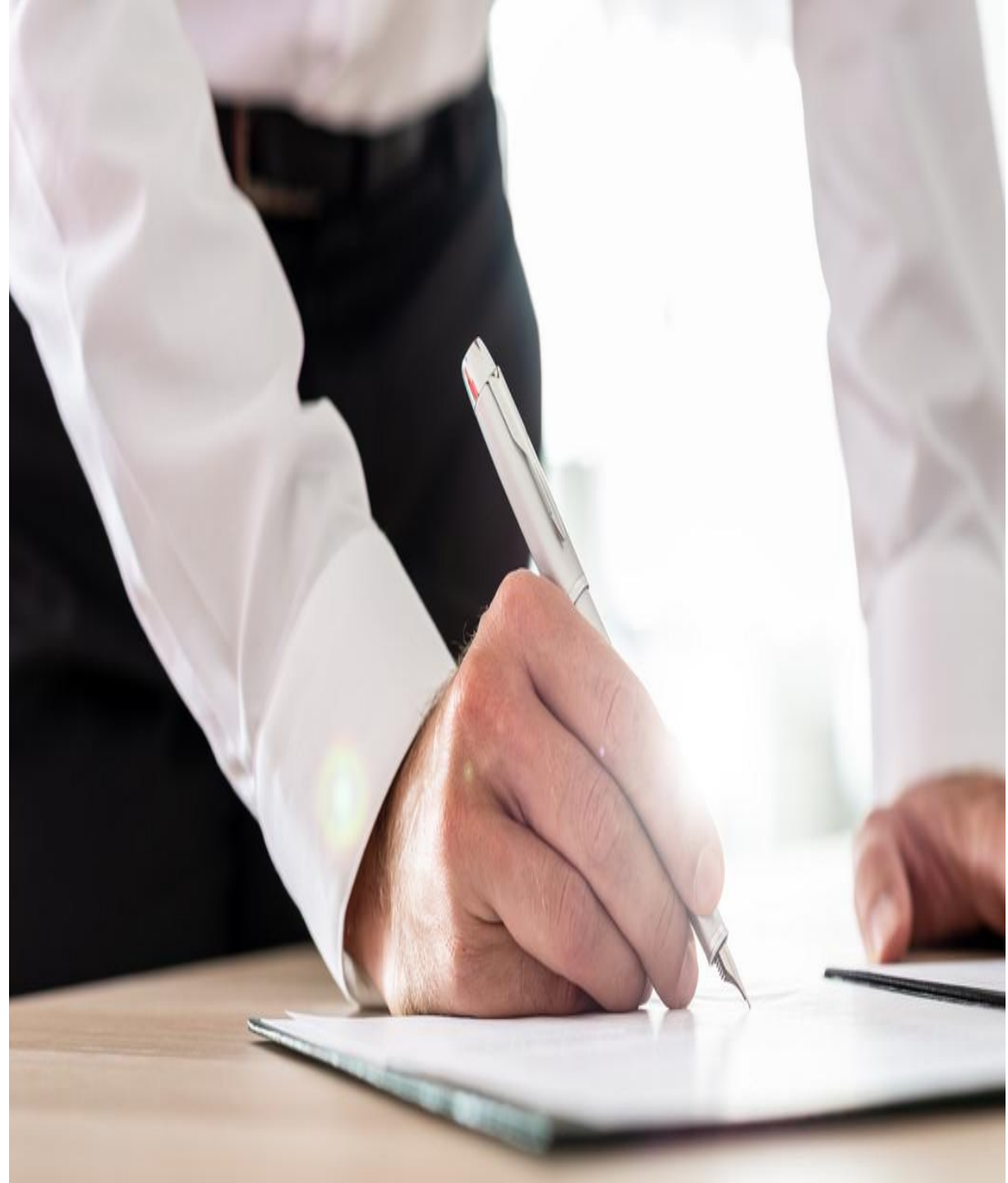
ODSUNIĘCIE
OD PRACY

WSTRZYMANIE
PRACY

SZKOLENIE

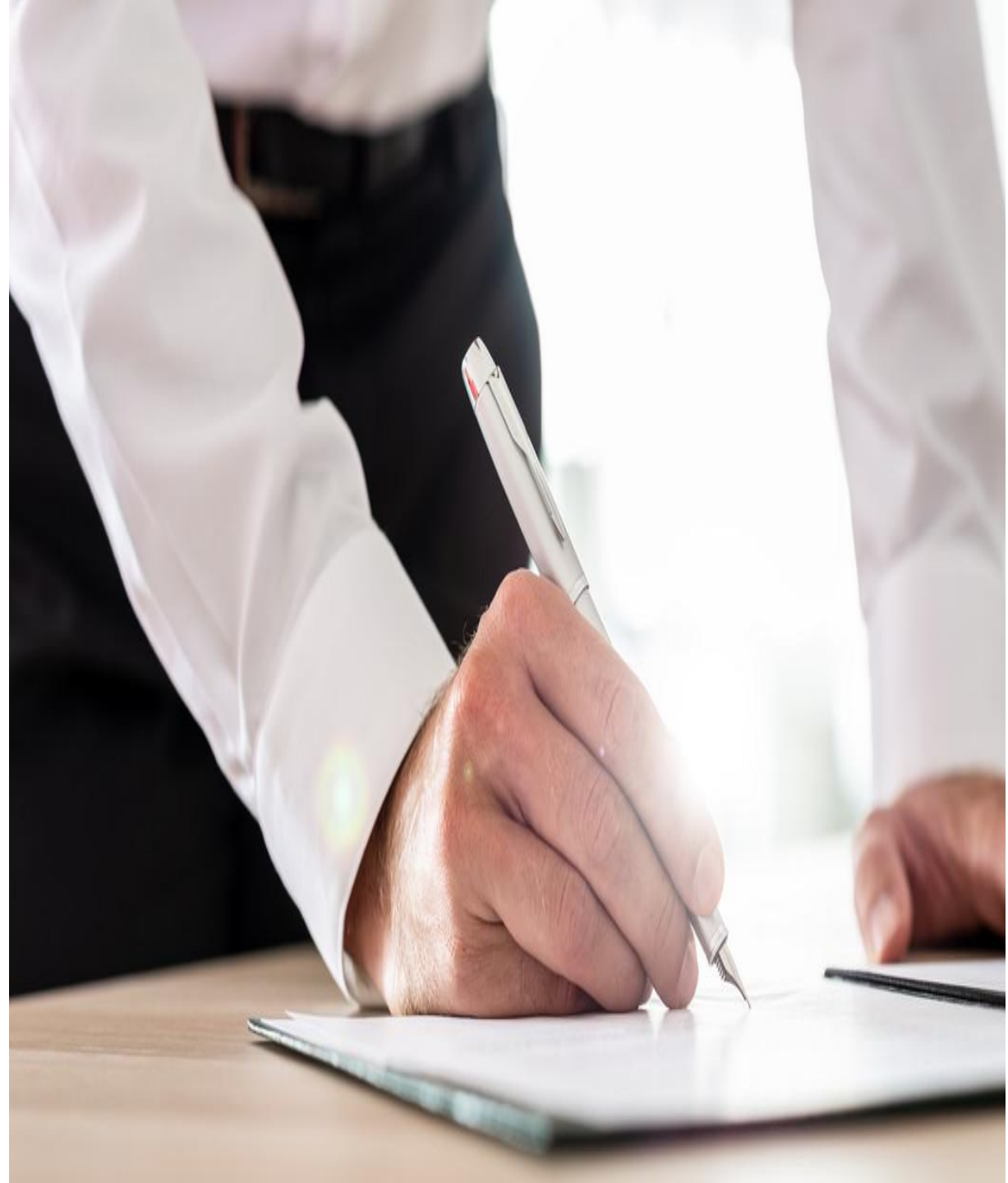
UWAGA

- „Zwracam uwagę...” – uchybienia **NIE STWARZAJĄCE bezpośredniego zagrożenia**, nie mające bezpośrednich konsekwencji prawnych
- Brak reakcji na uwagi – podstawa do sformułowania zalecenia



ZALECENIE

- W przypadku zaleceń zwykłych – terminowych zapis winien rozpoczynać się słowami „**Zalecam...**”, po którym następuje właściwa treść,
- W przypadku zaleceń wydawanych w razie bezpośrednich zagrożeń mogących spowodować wypadek przy pracy zakładowy sił formułuje zalecenie następująco: „**W związku z nie usunięciem bezpośredniego zagrożenia wypadkowego zalecam wstrzymanie pracy...**” po czym określa się dokładnie urządzenie techniczne, którego pracę wstrzymuje się lub określa się prace, które zostaną wstrzymane.



■ „W pomieszczeniu hali maszyn brak jest części świetlówek (około 10 sztuk). Zalecam uzupełnić brakujące świetlówki w pomieszczeniu hali maszyn.

Termin wykonania:

..... (pieczętka, podpis)”

■ „Pracownicy zatrudnieni na budowie prowadzonej przez nasze przedsiębiorstwo w Gdańsku na ul nie posiadają pomieszczenia szatni. Zalecam zorganizować dla pracowników zatrudnionych na budowie przy ul w Gdańsku pomieszczenie szatni wyposażone w odpowiednią ilość zamykanych szafek ubraniowych oraz w odpowiednią ilość miejsc do siedzenia.

Termin wykonania:

..... (pieczętka, podpis)”

■ „W pomieszczeniu spawalni nie działa instalacja wyciągowa. Zalecam uruchomić instalację wyciągową w pomieszczeniu spawalni.

Termin wykonania:

..... (pieczętka, podpis)”

■ „W dniu dzisiejszym stwierdziłem, że pracownicy zatrudnieni na wydziale nie posiadają aktualnych okresowych badań lekarskich. Zalecam skierować na badania lekarskie (okresowe) pracowników wydziału ze względu na upływ terminu ważności tych badań, w celu stwierdzenia braku przeciwwskazań do zatrudniania na zajmowanych stanowiskach.

Termin wykonania:

..... (pieczęć, podpis)”

■ „Wszyscy pracownicy wydziału (20 osób) nie zostali przeszkoleni na szkoleniu okresowym z zakresu bhp. Zalecam przeprowadzić szkolenie okresowe z zakresu bhp dla pracowników wydziału

Termin wykonania:

.....(pieczęć, podpis)”

■ „Piła tarczowa do drewna (nazwa i numer urządzenia) eksploatowana w warsztacie stolarskim nie posiada osłony pasa klinowego oraz kaptura ochronnego. Zalecam wstrzymanie pracy wymienionej piły tarczowej do czasu założenia osłony pasa klinowego oraz kaptura ochronnego.

Termin wykonania **natychmiast**.

..... (pieczęć, podpis)”

■ „Rusztowanie eksploatowane na budowie przy ul w Gdańsku nie posiada pionów komunikacyjnych oraz nie zostało w sposób prawidłowy zakotwione. Zalecam wstrzymanie prac wykonywanych na wymienionym rusztowaniu do czasu wykonania prawidłowych pionów komunikacyjnych oraz prawidłowego zakotwienia.

Termin wykonania **natychmiast**.

..... (pieczęć, podpis)”

■ „Pracownicy zatrudnieni przy remoncie dachu budynku przy ul w Gdańsku nie zostali wyposażeni w sprzęt ochrony osobistej chroniący przed upadkiem z wysokości. Zalecam wstrzymanie robót wykonywanych na dachu budynku przy ul w Gdańsku do czasu wyposażenia pracowników tam zatrudnionych w sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.

Termin wykonania **natychmiast**.

..... (pieczęć, podpis)”

Ochrona stosunku pracy zsip

Nie można w okresie kadencji i rok po jej zakończeniu wypowiedzieć sip stosunku pracy lub zmienić warunki stosunku pracy (na niekorzyść sip, bez zgody zakładowej organizacji związkowej)

Dopuszcza się możliwość wypowiedzenia warunków pracy i płacy pracownikowi pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy (któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku) w przypadku zaistnienia następujących przyczyn:

- wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy,
- stwierdzenia orzeczeniem lekarskim utraty zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

Problemy funkcjonowania społecznej inspekcji pracy

- Ignorowanie przez dyrektorów wpisów do księgi uwag i zaleceń, wpisy: *„nie mam środków”, „nie mam możliwości wykonania”, „sam tego nie zrobię”*
- Przechowywanie księgi uwag i zaleceń w miejscu niedostępnym

USTAWA – art. 12

Księgi, (...) 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.

Problemy funkcjonowania społecznej inspekcji pracy

- **Nadmierne ingerowanie przez zsip w pracę placówki**
- **Brak współpracy ze związkami zawodowymi**

Współpraca zsiip z Państwową Inspekcją Pracy

OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU

A photograph showing a person's hands holding a white cup of coffee. The person is wearing a light blue shirt. The cup is on a wooden desk next to a laptop. The laptop screen displays a colorful geometric pattern. A black pen is also visible on the desk.

Kontrole PIP

- **Planowe**
- **Skargowe** – postępowanie na wniosek osoby zainteresowanej/jej pełnomocnika lub zakładowej organizacji związkowej
- **Udzielanie pełnomocnictwa**
- **Udział** zsiw w kontroli

Kontrole PIP

Nawiązywanie i rozwiązywania stosunku pracy z nauczycielami:

- niepotwierdzenie na piśmie przekształcenia podstawy prawnej stosunku pracy nawiązanego z nauczycielem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w stosunek pracy na podstawie mianowania,
- nieokreślenie w akcie mianowania nauczyciela stanowiska pracy,
- nieprawidłowe określenie w umowie o pracę wymiaru czasu pracy,
- nawiązywanie stosunku pracy z osobą rozpoczynającą pracę
- w szkole, która nie posiada stopnia awansu zawodowego oraz posiada wymagane kwalifikacje na podstawie umowy o pracę na czas określony na 1 rok szkolny,
- niewydanie nauczycielom w formie papierowej lub elektronicznej informacji o warunkach zatrudnienia,
- nieterminowe zgłoszenie nauczyciela do ubezpieczenia społecznego.



Kontrole PIP

Przestrzeganie przepisów o wynagradzaniu nauczycieli:

- niewypłacenie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe,
- nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za godziny nadwymiarowe i godziny doraźnych zastępstw,
- nieterminowe wypłacanie części wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy,
- bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej,
- niewypłacenie dodatków z tytułu sprawowania funkcji mentora.



Kontrole PIP

Czas pracy nauczycieli:

- przydzielanie nauczycielowi pracy w godzinach ponadwymiarowych za jego zgodą w wymiarze przekraczającym 1/2 tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć,
- nieprzestrzeganie przepisów w zakresie przydzielania nauczycielowi godzin doraźnych zastępstw
- praca w dni wolne (sobota, niedziela)



Kontrole PIP

Udzielanie urlopów wypoczynkowych nauczycieli:

- nieprawidłowe sporządzanie planu urlopów wypoczynkowych dyrektora, wicedyrektora oraz nauczyciela pełniącego inne stanowisko kierownicze w szkole,
- nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielenia urlopu wypoczynkowego dyrektorowi i wicedyrektorowi szkoły do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego,
- nieudzielenie dyrektorowi, wicedyrektorowi szkoły oraz nauczycielowi zatrudnionemu w oddziale, w którym nie są przewidziane ferie szkolne urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym uzyskali do niego prawo.



Kontrole PIP

Zakładowy funduszu świadczeń socjalnych:

- uzależnienie wysokości świadczeń na cele związane z pomocą finansową w okresie świątecznym oraz wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie – od kryteriów niezgodnych z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- niezgodnienie preliminarza wydatków z działającymi w szkole zakładowymi organizacjami związkowymi,
- nieustalenie w regulaminie kwestii dotyczących przetwarzania danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z funduszu,
- wprowadzenie do regulaminu postanowień niezgodnych z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.



Najczęstsze problemy

Praca nauczycieli podczas wycieczek szkolnych

Szkolenia w soboty

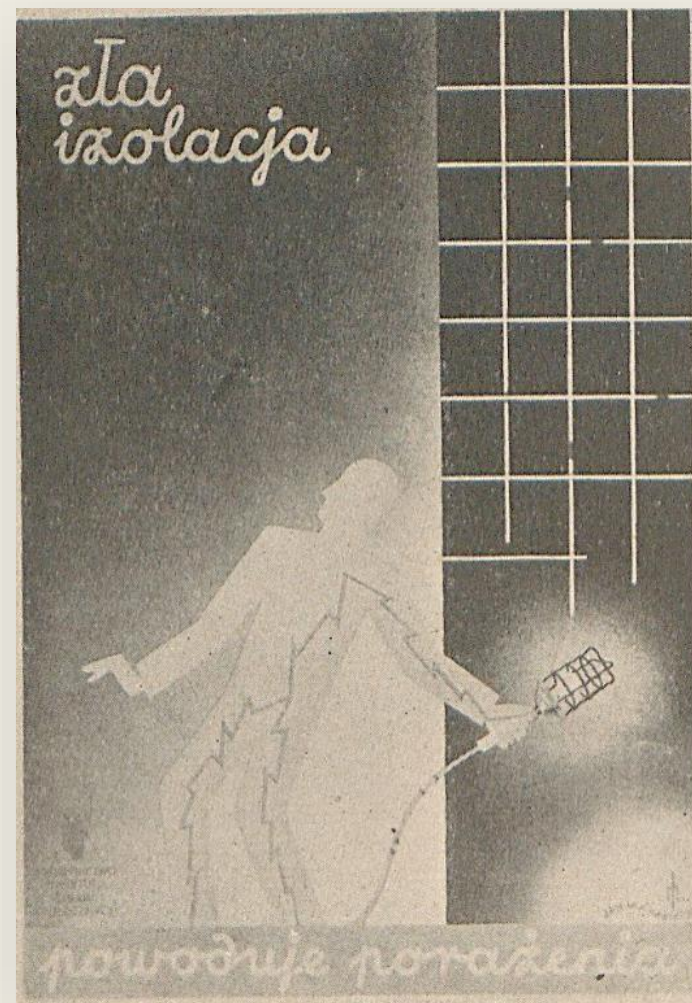
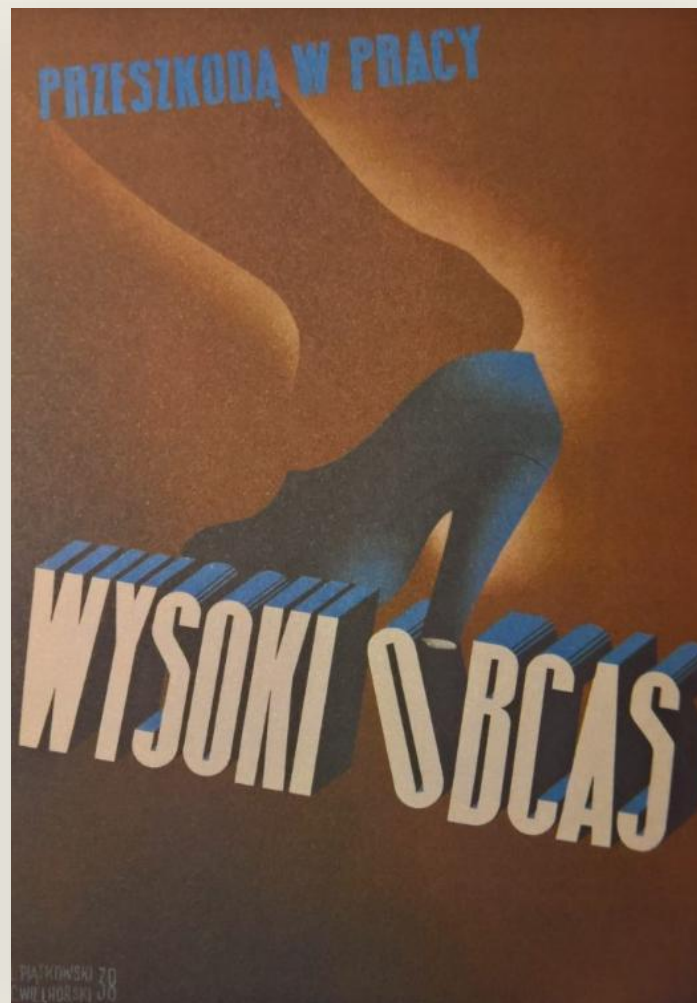
Fundusz socjalny



Bhp w placówkach oświatowych – wybrane aspekty

OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU

A photograph showing a person's hands holding a white cup of coffee. The person is wearing a light blue shirt. The cup is on a wooden desk next to a laptop. The laptop screen displays a colorful geometric pattern. A black pen is also visible on the desk.



Przestrzeganie przepisów bhp

KP Art. 100. §1. Pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

§2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

KP Art. 211. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany:

- 1) **znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,**
- 2) **wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,**
- 3) **dbać o należyty stan** maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- 4) **stosować środki ochrony zbiorowej,** a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- 5) **poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i** stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) **niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku** albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) **współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.**

KP Art. 212. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- 4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

KP Art. 210. §1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, **pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.**

§2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, o którym mowa w §1, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

§21. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w §1 i 2.

§3. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w przypadkach, o których mowa w §1 i 2, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

KP Art. 226. Pracodawca:

- 1) **ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe** związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- 2) informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

KP Art. 237³. §1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania **nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności**, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Powierzanie innej czynności niż określonej w zakresie zadań i na danym stanowisku

Art. 237⁴. §1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

§2. Pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy.

§3. Pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Udział w postępowaniach powypadkowych

OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU



Podstawa prawna



Rozporządzenie Rady Ministrów z 1 lipca 2009 w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy

§ 4. Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy

Postępowanie powypadkowe – wypadek przy pracy

Nie zwłocznie po uzyskaniu informacji o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;

Postępowanie powypadkowe – wypadek przy pracy

- zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych),
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek

Postępowanie powypadkowe – wypadek przy pracy

- Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza — nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku — protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie
- Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić
- W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca

Postępowanie powypadkowe – wypadek przy pracy

- Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.
- Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.
- Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy

WYPADKI PRZY PRACY

- porażenie prądem w szatni szkolnej;
- upadek z wysokości – *mycie górnych okien, praca na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1 m nad poziomem podłogi lub ziemi;*
- nauczycielka uderzona krzeselkiem przez agresywnego ucznia –pęknięcie kości piszczelowej;
- upadek na oblodzonym chodniku przed szkołą;
- potknięcie na schodach w szkole –uraz stopy;
- upadek w drodze ze szkoły do miejsca nauczania indywidualnego –skręcenie w stawie skokowym i kolanowym.

USTAWA z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189)

Art. 3. 1. Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

2. Na równi z wypadkiem przy pracy traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- 1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- 2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- 3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

3	4	5	6 Wniosek (czy jest to wypadek przy pracy)
SCHODY DO SZATNI	08.04.10 GODZ. 9 ²⁰	14 DNI	WYPADEK JEST WYPADKIEM PRZY PRACY
<u>2012</u>			
TRAWNIK PRZED BUDYNKIEM SZKOŁY	23.04.11r. 10 ³²	542 DNI	WYPADEK JEST WYPADKIEM PRZY PRACY
<u>2013</u>			
CHODNIK PRZED BUDYNKIEM SZKOŁY	07.03. 2013r. 12 ⁴⁰	30 DNI	WYPADEK JEST WYPADKIEM PRZY PRACY
<u>2015</u>			
TRAWNIK PRZED BUDYNK. SZKOŁY	26.05. 2015r. 10 ²⁰	72 DNI	WYPADEK JEST WYPADKIEM PRZY PRACY
<u>2019</u>			
mała lekcyjna	10.10. 2019r. 11 ²⁰		Wypadek jest w tym powodem przy pracy. - atak serca na naukę

Skutki wypadku dla poszkodowanego	Uznanie wypadku tak/nie	Data przekazania do ZUS wniosku o świadczeniu z tytułu wypadku przy pracy	Wnioski i zalecenia profilaktycznego zespołu powypadkowego
7	8	9	10
SKRĘCENIE STAWU SKOKOW. NOGI LEWEJ	TAK	05.02.2010r.	
DYSKOPATIA KRĘGOSTĘPA LEDŹNIOWEJ	NIE		
SKRĘCENIE STAWU SKOKOW. ORAZ PEŁNIEJ TOREBKI STAWOWEJ NOGI LEWEJ	TAK		
NACIĄGNIĘCIE MIĘŚNIA BRZUCHATEGO I TĘDNI NOGI LEWEJ	TAK		
obrzęk lewego podudzia	TAK	-	omówien ma maj szkoleń

WYPADEK PRZY PRACY/W DRODZE DO PRACY

- Zdarzenia są rozpatrywane są w ramach odrębnych postępowań.
- Różny jest również sposób dokumentowania dokonanych ustaleń.
- **W przypadku wypadku przy pracy** sporządzany jest protokół powypadkowy, na podstawie wzoru będącego załącznikiem do rozporządzenia w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.
- W przypadku wypadku **w drodze do lub z pracy** stosować należy przepisy rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania 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.

Postępowanie powypadkowe – uczeń/osoba pozostająca pod opieką szkoły



ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ I SPORTU z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach

Zakładowy społeczny inspektor pracy **JEST CZŁONKIEM** zespołu powypadkowego.

Identyfikacja zagrożeń

OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU



Ocena ryzyka zawodowego

- Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko oraz informuje pracowników o ryzyku, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (**art. 226 Kodeksu pracy**).
- Ocena ryzyka powinna być dokonana podczas organizacji stanowisk pracy, planowania procesu pracy, ale również w razie zmiany organizacji pracy, w razie pojawienia się nowych procesów pracy, nowych zagrożeń

§39a ust.1 Rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy

	Ciężkość następstw		
Prawdopodobieństwo	mała	średnia	duża
Mało prawdopodobne	małe	małe	średnie
Prawdopodobne	małe	średnie	duże
Wysoce prawdopodobne	średnie	duże	duże

[Nauczyciel nauczania początkowego \(ciop.pl\)](http://ciop.pl)

Ryzyka

FIZYCZNE

BIOLOGICZNE

PSYCHOSPOŁECZNE

CHEMICZNE

PSYCHOFIZYCZNE

NIEZBĘDNA DOKUMENTACJA

- wprowadzenie **procedury zapewnienia bezpieczeństwa pobytu dzieci w przedszkolu, żłobku;**
- **atesty na zabawki** oraz na wyposażenie (meble itp.);
- **rejestr wypadków** przy pracy i chorób zawodowych;
- **rejestr wypadków dzieci;**
- **Książka uwag i zaleceń SIP**

NIEZBĘDNA DOKUMENTACJA

- **dokumentacja oceny ryzyka zawodowego** dla poszczególnych grup zawodowych wraz z informacją dla pracowników;
- **stanowiskowe instrukcje BHP** i udzielania pierwszej pomocy wraz z zapisem wyznaczonych osób;
- niezbędne **dokumenty dotyczące przeglądów instalacji technicznej**(prąd, gaz, kominiarz, ewentualnie przeglądy techniczne budynku);
- **pomiary czynników szkodliwych** w tym natężenie oświetlenia;

INSTRUKCJE

§25. Przy maszynach i innych urządzeniach technicznych lub w ich pobliżu wywiesza się w widocznym miejscu **instrukcję bezpiecznej obsługi**.

§26. W warsztacie, laboratorium i pracowni wywiesza się w widocznym i łatwo dostępnym miejscu **regulamin określający zasady bezpieczeństwa i higieny pracy**.

§27. 1. Przed dopuszczeniem do zajęć przy maszynach i innych urządzeniach technicznych w warsztatach, laboratoriach i pracowniach, **uczniów zaznajamia się z zasadami i metodami pracy zapewniającymi bezpieczeństwo i higienę pracy** przy wykonywaniu czynności na stanowisku roboczym.

Ryzyka fizyczne

- przemieszczające się maszyny i urządzenia oraz pojazdy,
- ruchome części maszyn i poruszające się narzędzia,
- przemieszczające się wyroby, półwyroby, materiały i surowce,
- naruszenie konstrukcji,
- spadające przedmioty,
- ostre elementy, krawędzie, szorstkie powierzchnie, położenie stanowiska na poziomie różnym od poziomu otoczenia,
- ograniczone wąskie przestrzenie, przejścia i dojścia,
- śliskie nierówne powierzchnie,
- gorące lub zimne powierzchnie i substancje,
- elektryczność,
- hałas i drgania, pył, promieniowanie, mikroklimat, oświetlenie, itp.
- temperatura otoczenia i miejsca pracy

Eliminacja ryzyk fizycznych

- Teren szkoły powinien być ogrodzony i właściwie oświetlony.
- Nawierzchnia dróg, przejść, boisk powinna być równa.
- W razie opadów śniegu przejścia na terenie szkoły powinny być oczyszczone ze śniegu i lodu oraz posypane piaskiem.
- Podłogi w budynkach nie powinny być mokre lub śliskie (np. w czasie opadów, po umyciu) ani zaśmiecone (przysłowiowa skórka od banana).
- Na drogach komunikacyjnych, przejściach, na podłogach nie powinny być pozostawiane przedmioty (np. torby, plecaki), które stwarzają ryzyko potknięcia się o nie, jak również rozciągane przewody elektryczne (tzw. przedłużacze).

- Schody w szkole powinny być równe i nie śliskie, wyposażone w poręcze:
- poręcze należy wyposażyć w zabezpieczenia przed ewentualnym zsuwaniem się po nich przez uczniów,
- otwarta przestrzeń pomiędzy schodami powinna być zabezpieczona siatką (lub w inny skuteczny sposób), jeśli stwarza zagrożenie upadkiem z wysokości,
- schodząc po schodach należy trzymać się poręczy,
- należy zachować szczególną ostrożność mając zajęte ręce.
- Otwory kanalizacyjne, studzienki i inne zagłębienia na terenie szkoły należy zakryć odpowiednimi pokrywami lub innymi trwałymi zabezpieczeniami

- Pracą na wysokości jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi, chyba, że powierzchnia ta osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m (pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi) albo wyposażona w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.
- Praca na wysokości może występować przy myciu okien, przy wymianie żarówek, świetlówek, przy remontach itp.
- Do prac na wysokości należy używać specjalistycznego sprzętu (drabiny, podesty).
- Pracę na wysokości mogą wykonywać osoby, które posiadają orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do jej wykonywania.

PRZEGLĄDY BUDYNKU

- USTAWA z dnia 12 grudnia 2013 r. **Prawo budowlane** (Dz. U. z 2021 r. poz. 2351 ze zm.) **Art. 62**

Przeegląd Budowlany Roczny

Polegający na sprawdzeniu poniższych elementów budynku:

Elementów budynku, budowli i **instalacji** narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania czynników występujących podczas użytkowania obiektu, **instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska**, instalacji **gazowych** oraz przewodów **kominowych** (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych).

Przeegląd Budowlany Pięcioletni

Polegający na sprawdzeniu poniższych elementów budynku:

Całego zakresu przeglądu rocznego, a także **dodatkowo:** sprawdzeniu stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego, **estetyki obiektu** budowlanego oraz jego **otoczenia**, badaniu **instalacji elektrycznej i piorunochronnej** w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów.

OŚWIETLENIE

Przedszkola

- sala zabaw –norma oświetleniowa –**300 lx**

Natężenie oświetlenia w szkole

- korytarze, klatki schodowe i ciągi komunikacyjne –**100 lx**
- stołówki i hole wejściowe –**200 lx**
- sale i klasy przeznaczone do zajęć komputerowych, laboratoria, biblioteki, sale sportowe, pokoje nauczycielskie i sale do zajęć praktycznych – **300 lx**
- tablice szkolne i stoły demonstracyjne – **500 lx**
- pracownie artystyczne oraz przeznaczone rysunku technicznego –**750 lx**

Eliminacja ryzyk psychospołecznych

- Stres (w tym cyfrowy)
- Mobbing
- Nierówne traktowanie, dyskryminacja
- Przemoc

Przyczyny

- Organizacja pracy
- Brak komunikacji
- Czynniki osobowościowe
- Niewłaściwe zarządzanie
- Brak umiejętności „miękkich”

Mobbing

Art. 94³ §2 KP Mobbing oznacza działania lub zachowania **dotyczące pracownika** lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na **uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.**

- Obrażanie (wyzwiska, przezwiska)
- Wyśmiewanie i ośmieszanie
- Upokarzanie
- Nieodpowiednie żarty
- Ciągła, bezpodstawna krytyka i upominanie
- Przypisywanie sobie cudzych zasług, pomijanie
- Dyskredytowanie osiągnięć
- Podawanie umiejętności w wątpliwość (co Ty tam wiesz)
- Przerywanie wypowiedzi, uniemożliwianie wypowiedzi
- Zlecanie zadań poniżej kwalifikacji
- Budzenie poczucia winy
- Przypisanie roli kozła ofiarnego – Jak zwykle Ty!
- Ograniczanie dostępu do informacji
- Komunikowanie tylko na piśmie
- Ograniczanie możliwości wyrażania własnego zdania
- Niedopuszczanie do głosu
- Sugerowanie zaburzeń psychicznych/ uzależnień
- Posądzanie o spożywanie alkoholu w pracy

- Brak dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
- Pomijanie w zgromadzeniach związanych z pracą
- Zarzucenie obowiązkami
- Ciągła zmiana wymagań
- Zlecanie zadań powyżej kompetencji
- Nadmierna kontrola i drobiazgowość
- Obarczanie odpowiedzialnością, przy jednoczesnym ograniczaniu możliwości podejmowania decyzji
- Odseparowanie miejsca pracy, izolacja
- Ograniczanie dostępu do pomieszczeń służbowych
- Niepozwalanie na przebywanie we wspólnym pomieszczeniu
- Utrudnianie komunikacji z innymi
- Unikanie rozmów i traktowanie jak powietrze
- Nieodzywanie się
- Komentowanie życia prywatnego i sytuacji osobistej pracownika na forum publicznym
- Rozsiewanie plotek dotyczących pracownika i jego życia prywatnego
- Zniestawienie
- Obrażliwe gesty

Co mobbingiem nie jest?

- **Dyscyplinowanie.**
- **Uzasadniona krytyka, negatywna ocena pracy.**
- **Ocena pracownicza (negatywna)**
- **Uzasadniona, zrównoważona kontrola pracownika**
- **Stosowanie kar porządkowych czy dyscyplinarnych**
- **Jednorazowy spór, jednorazowe zachowanie o charakterze mobbingowym lub przemocowym**
- **Subiektywne odczucie skrzywdzenia -**
- **Zła atmosfera w pracy towarzysząca planowanym przez pracodawcę zwolnieniom ekonomicznym**

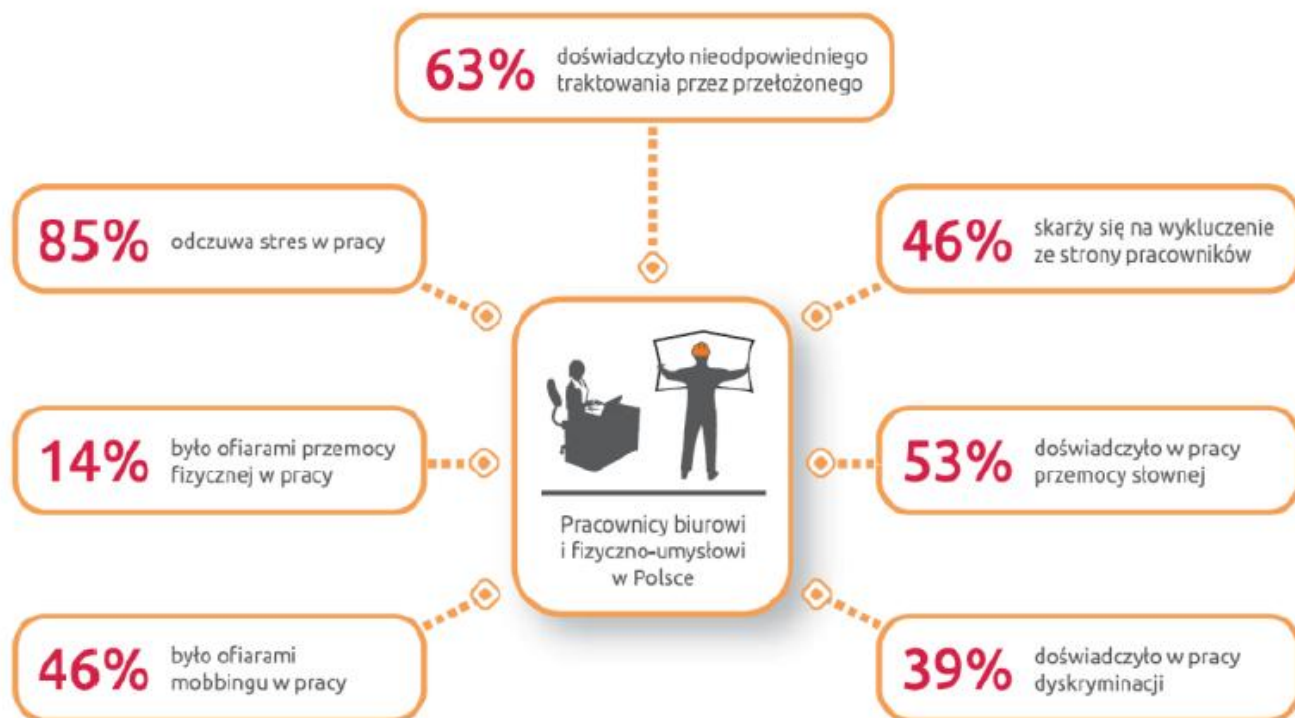
Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji

- **Pracodawca ponosi odpowiedzialność** z tytułu braku przeciwdziałania. Obowiązany jest do działań prewencyjnych i natychmiastowej reakcji na mobbing.
- **Bezwzględny zakaz stosowania** przez pracodawcę mobbingu,
- **Nakaz** podejmowania działań służących **zapobieganiu występowania mobbingu** w środowisku pracy (tzw. prewencja antymobbingowa)
- Nakaz natychmiastowego podejmowania działań w celu **usunięcia skutków** mobbingu
- **Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika** (art. 11[1] KP)
- **Obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy** (art. 15 KP oraz art. 94 pkt 4 KP).
- Obowiązek **wpływu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego** (art. 94 pkt 10 KP). Oznacza to, że pracodawca może i powinien interweniować, gdy zasady te są naruszane.

Wewnętrzna polityka antymobbingowa

- Nie jest obowiązkowa
- Realizuje obowiązek pracodawcy względem przeciwdziałania mobbingowi
- Określa schemat postępowania w przypadku zgłoszenia mobbingu
- Może być przedmiotem kontroli sip

Zwykły czy cyfrowy?



Źródło: Raport „Bezpieczeństwo Pracy w Polsce w 2019 r.”





RÓWNOWAGA



Niewłaściwy rytm pracy i wypoczynku (CYKL), brak ruchu powoduje osłabienie organizmu, zmniejszenie odporności na choroby, szybkie nęczenie się, pogorszenie koordynacji nerwowo-mięśniowej, występowanie bólów mięśniowych lub stawowych.

Co to jest stres cyfrowy?

- **Napięcie** wynikające z nadmiernego korzystania z narzędzi cyfrowych
- **Napięcie** wynikające z ograniczeń w posługiwaniu się narzędziami cyfrowymi
- **Napięcie** wynikające z konieczności ciągłego śledzenia pracy
- **Obawa** przed wykluczeniem z grupy z powodu pominięcia informacji/zadania (FOMO – *Fear Of Missing Out*)- 27% pracowników

Konsekwencje stresu

- Spadek wydajności pracy
- Zmniejszenie satysfakcji z pracy
- Zaburzenia poczucia równowagi cyfrowej pomiędzy pracą a życiem osobistym
- Wypalenie zawodowe
- Absencja chorobowa, konflikty i izolacja społeczna
- Słaba koncentracja, drażliwość, zaburzenia pamięci (zjawisko „niebieskiego ekranu”)



...i wystarczy

Czego doświadczamy?

- **Efektu Google** (zwanego także cyfrową amnezją)
- **Choroby e-lokomocyjnej**
- **Syndromu fantomowego dzwonka**



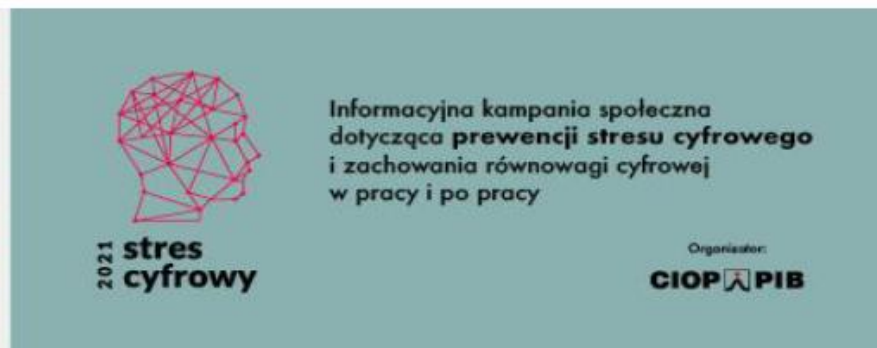
Profilaktyka stresu cyfrowego – zapisy w regulaminie pracy i statucie(propozycje)



- Określenie godzin, w których pracownik jest zobowiązany do zapoznawania się z korespondencją służbową;
- Określenie zakresu korespondencji, którą należy traktować jako służbową;
- Określenie zakresu czynności, które pracownik może wykonywać poza miejscem pracy (np.: odbieranie poczty służbowej, wypełnianie dziennika elektronicznego, korespondencja z rodzicami).
- Określenie godzin w których prowadzona jest korespondencja z rodzicami (statut)

Dobre praktyki pracodawców

- „Przykład z góry” – zachowania kierowników
- Szanowanie czasu prywatnego pracowników, ich prawa do odłączenia się od mediów i technologii po wyjściu z pracy.
- Wprowadzenie zasad dotyczących spotkań online.
- Ustalenie z pracownikami zasad korzystania z poczty elektronicznej, kontaktu telefonicznego po godzinach pracy oraz pracy powyżej przyjętych norm



SUBSTANCJE NIEBEZPIECZNE

*ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI
NARODOWEJ I SPORTU z dnia 31 grudnia 2002 r.
w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych
i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2020
r. poz. 1604)*

- §29. 1. Substancje chemiczne i ich mieszaniny należy przechowywać w odpowiednich pojemnikach zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, opatrzonych etykietami zawierającymi nazwę substancji chemicznej lub mieszaniny tych substancji oraz informującymi o ich niebezpiecznym lub szkodliwym dla zdrowia działaniu.
- 2. Substancje chemiczne niebezpieczne i mieszaniny niebezpieczne -w rozumieniu przepisów o substancjach chemicznych i ich mieszaninach -**należy przechowywać w zamkniętych pomieszczeniach specjalnie przystosowanych do tego celu.**
- 3. **Dyrektor zapewnia udostępnienie kart charakterystyk substancji chemicznych niebezpiecznych i mieszanin niebezpiecznych,** zgromadzonych w szkole lub placówce, osobom prowadzącym zajęcia z użyciem tych substancji i mieszanin.
- 4. **Prowadzący zajęcia zapoznaje uczniów z kartami charakterystyk substancji chemicznych niebezpiecznych i mieszanin niebezpiecznych** wykorzystywanych podczas zajęć oraz umieszcza te karty w łatwo dostępnym miejscu.

Inne zagrożenia

- Obciążenia statyczne –wymuszona pozycja ciała
- Obciążenia dynamiczne – dźwiganie, obciążenia układu kostno-szkieletowego
- Obciążenia narządu głosu

Profilaktyka – urlop dla poratowania zdrowia

- Nauczycielowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony, po przepracowaniu nieprzerwanie co najmniej 7 lat w szkole w wymiarze nie niższym niż ½ obowiązkowego wymiaru zajęć, dyrektor szkoły udziela urlopu dla poratowania zdrowia,
- **w celu przeprowadzenia zaleconego leczenia choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy odgrywają istotną rolę, lub na leczenie uzdrowiskowe lub rehabilitację uzdrowiskową**
- O potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, w celu przeprowadzenia zalecanego leczenia, choroby zagrażającej wystąpieniem choroby zawodowej lub choroby, w której powstaniu czynniki środowiska pracy lub sposób wykonywania pracy mogą odgrywać istotną rolę, orzeka lekarz medycyny pracy

Inne, niż choroby zawodowe dolegliwości związanych ze środowiskiem pracy, np.:

- choroby związane z układem ruchu, układem krążenia,
- układem oddechowym, układem pokarmowym
- choroby psychiczne
- choroby skóry
- cukrzyca
- niektóre choroby nowotworowe

Wybrane aspekty prawa pracy

OŚRODEK USŁUG PEDAGOGICZNYCH I SOCJALNYCH ZNP
FILIA W GDAŃSKU

A photograph of a person's hands holding a white cup of coffee. The person is wearing a light blue shirt. The cup is on a wooden desk next to a laptop. The laptop screen shows a colorful geometric pattern. A black pen is also on the desk.

Warunki pracy

- Organ prowadzący szkołę obowiązany jest zapewnić szkole podstawowe warunki do realizacji przez nauczyciela zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych
- Nauczycielowi przysługuje wyposażenie jego stanowiska pracy, umożliwiające realizację dydaktyczno-wychowawczego programu nauczania



ROZPORZĄDZENIE MEN – 17.12.2010 r. w sprawie podstawowych warunków niezbędnych do realizacji przez szkoły i nauczycieli zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych oraz programów nauczania. ***Dz.U 6.2011.23***

Wynagrodzenia, urlopy, regulaminy

- Godziny ponadwymiarowe,
- Godziny nadliczbowe
- Praca w porze nocnej
- Wycieczki
- Regulamin pracy

Zagadnienie

Nauczyciel był na wycieczce od poniedziałku do niedzieli włącznie. Jakie uprawnienia z tego tytułu mu przysługują?

Za zajęcia dydaktyczne, wychowawcze lub opiekuńcze, wykonywane w dniu wolnym od pracy, nauczyciel otrzymuje inny dzień wolny od pracy.

Art. 42 c ust 3 KN

Dni wolne za sobotę należy wykorzystać niezwłocznie – **najlepiej do końca okresu rozliczeniowego.**

Dzień wolny za niedzielę można wykorzystać przed wycieczką.

Art.132 §1 k.p.- dobowo co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Art.133 §1 k.p.-tygodniowo co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Zasada ta dotyczy także nauczycieli, ponieważ regulacje pragmatyki nauczycielskiej nie określają kwestii okresów odpoczynku pracowniczego, dlatego w tym zakresie zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy (w zw. z art.5 k.p. i art.91c ust.1 KN)

Pracownik nie może skutecznie zrzec się prawa do obligatoryjnego okresu odpoczynku zagwarantowanego w art. 132 §1 i art. 133 §1 k.p.(wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2011r., III PK32/10 (LEXnr1375430)).

W związku z tym niezależnie od oświadczeń składanych przez nauczyciela, pracodawca musi zorganizować harmonogram pracy nauczyciela w taki sposób, aby zachowana była norma zobowiązująca do zachowania 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego pracownika.

Zgodnie z treścią art. 281 §1 pkt 5 k.p. kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu narusza przepisy o czasie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30000zł.

Konsekwencje uchwały SN w sprawie III PZP 3/24,

W myśl art. 151(1) § 1 pkt 2 k.p. dodatek do wynagrodzenia w wysokości 50% przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż niedziela i święto, w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, lub za pracę w nocy.

50% dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje za każdy dzień tygodnia pracy

Z kolei 100% dodatek do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

- w niedzielę i święto,
- w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto,
- w nocy.

Jeżeli pracownik odbiera czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, na swój pisemny wniosek, wówczas czas wolny od pracy udzielany jest w wymiarze przepracowanych godzin nadliczbowych (art. 151(2) § 1 k.p.).

Pracownik powinien mieć bowiem wybór pomiędzy wynagrodzeniem z dodatkiem a czasem wolnym na swój wniosek lub czasem wolnym bez wniosku.

Jeżeli udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych następuje **bez wniosku pracownika wówczas pracodawca udziela czasu wolnego od pracy, najpóźniej do końca okresu rozliczeniowego, w wymiarze o połowę wyższym niż liczba przepracowanych godzin nadliczbowych,** jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy (art. 151(2) § 2 k.p.).

Regulaminy

- Regulamin pracy
- Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych
- Regulamin wynagradzania pracowników niepedagogicznych
- Regulamin premiowania

Wymagają uzgodnienia z organizacją związkową

Dziękuję za uwagę

mwisniewski@znp.edu.pl