**Jak wpływać na warunki pracy załogi?**

**Instrumenty kontroli związkowej prawa pracowniczego.**

**1.** Poprawa warunków pracy może być realizowana pod kontrolą związku zawodowego przez zaangażowanie zarządu okręgowego, a następnie zarządów terenowych w proces wydatkowania środków przeznaczonych na poprawę warunków pracy.

# Zgodnie z wytycznymi dyrektora generalnego (pismo NK 315 z 1998 roku ) 2% środków przeznaczonych na wydatki bieżące powinny być wydatkowane na poprawę warunków pracy.

#  Zarząd Okręgowy może zwrócić się do Dyrektora Okręgowego, zgodnie z zapisami porozumienia, o pełne informacje ( łącznie z wyliczeniem finansowym) na temat poprawy warunków pracy i warunków socjalnych funkcjonariuszy wszystkich jednostek organizacyjnych okręgu.

#  Może zwrócić się o takie informacje na etapie konstruowania planu finansowego dla jednostek podstawowych jak również na koniec roku budżetowego.

# Na etapie konstruowania planu zwraca się do dyrektora okręgowego o szczególne uwzględnienie w wydatkach wybranych prac w jednostkach. Na koniec roku budżetowego może prosić o informacje dotyczącą zrealizowanych prac i poniesionych wydatków.

Zarząd Okręgowy po otrzymaniu informacji od dyrektora okręgowego może przesłać kserokopię tej informacji do wszystkich Przewodniczących Zarządów Terenowych celem sprawdzenia prawdziwości informacji.

Na posiedzeniu Zarządu Okręgowego można omawiać wszystkie rozbieżności.

# Analogiczne prawo do włączania się w wydatkowanie środków przeznaczonych na poprawę warunków pracy mają zarządy terenowe. One również mają prawo wpływać na przeznaczenie środków przekazywanych do jednostki na poprawę warunków pracy , a następnie upominać się o informację dotyczącą wykonania planu w tym zakresie.

#

**2.** Innym instrumentem kontroli związkowej prawa pracowniczego i sposobem wpływania na poprawę warunków pracy funkcjonariuszy jest Społeczna Inspekcja Pracy.

***Społeczna Inspekcja Pracy***

Społeczną inspekcją pracy kierują zakładowe organizacje związkowe. Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie sip odpowiednich warunków realizacji ich zadań.

Sip tworzą zakładowy społeczny inspektor pracy (dla całego zakładu pracy), oddziałowi (wydziałowi) społeczni inspektorzy pracy (dla poszczególnych oddziałów/wydziałów) oraz grupowi społeczni inspektorzy pracy (dla poszczególnych komórek oddziałów/wydziałów).

O organizacji sip (strukturze, liczebności) decydują wyłącznie zakładowe organizacje związkowe, dostosowując ją do potrzeb wynikających ze struktury organizacyjnej zakładu pracy. Również tylko organizacje związkowe są uprawnione do przeprowadzania wyborów społecznych inspektorów pracy, według ustalonych przez siebie regulaminów. Wyborów społecznych inspektorów pracy na 4-letnią kadencję dokonują pracownicy, którzy mają również prawo do odwoływania sip. Decyzja zebrania pracowników, co do wyboru sip jest ostateczna i przepisy nie przewidują możliwości jej podważenia przez jakikolwiek organ zewnętrzny.

Do zakresu działania, sip należy w szczególności:

- kontrola stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bhp,

- kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bhp, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,

- uczestnictwo w kontrolach przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,

- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy, jak również kontrola stosowania przez pracodawcę właściwych środków zapobiegawczych,

- uczestnictwo w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,

- opiniowanie projektów planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej oraz kontrola realizacji tych planów.

Sip reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładzie pracy, niezależnie od ich przynależności związkowej.

Sip ma prawo:

- wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy w celu wykonywania swoich zadań,

- żądania od pracodawcy, jak również od pracowników, informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania,

- zwracać uwagę pracodawcy oraz kierownikowi oddziału (wydziału) na nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy poprzez dokonywanie stosownych wpisów w książce zaleceń i uwag; reakcją pracodawcy lub kierownika wydziału (oddziału) powinno być podjęcie decyzji o usunięciu nieprawidłowości i poinformowanie o tym społecznego inspektora,

- zwracać uwagę pracownikom, w razie stwierdzenia naruszania przez nich przepisów i zasad bhp, na obowiązek przestrzegania tych przepisów i zasad,

- zwracać się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od pracy i zapoznanie go z przepisami i zasadami bhp w przypadku, gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bhp oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników,

- wydawać pracodawcy, w formie pisemnej, zalecenia usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień (zalecenie wydaje zakładowy społeczny inspektor na podstawie ustaleń własnych, jak również ustaleń oddziałowego (wydziałowego) lub grupowego społecznego inspektora pracy),

- występować do pracodawcy o natychmiastowe usunięcie zaistniałego bezpośredniego zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, a w przypadku niepodjęcia przez pracodawcę odpowiednich działań, wydawać, w formie pisemnej, zalecenie wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót (uprawnienie to przysługuje zakładowemu społecznemu inspektorowi).

Od zalecenia zakładowego sip pracodawca może wnieść sprzeciw do właściwego inspektora pracy. Sprzeciw wnosi się w terminie 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a od zalecenia wstrzymania pracy urządzenia lub robót – niezwłocznie. Wniesienie sprzeciwu zobowiązuje inspektora pracy PIP do wydania stosownej decyzji lub podjęcia innych środków prawnych przewidzianych w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

Stosunek pracy sip podlega szczególnej ochronie. Ma on również prawo do otrzymywania od pracodawcy zryczałtowanego wynagrodzenia, w razie znacznego obciążenia zadaniami wynikającymi z pełnionej funkcji, lub całkowitego zwolnienia od wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pracodawca jest zobowiązany zapewnić sip odpowiednie warunki realizacji ich zadań i ponosić wszelkie koszty związane z tą działalnością. Pracodawca jest zobowiązany do założenia zakładowej księgi zaleceń i uwag oraz oddziałowych (wydziałowych) ksiąg uwag.

***3.* Innym sposobem wpływu na warunki pracy jest udział przedstawiciela związku w**

**Komisji bezpieczeństwa i higieny pracy**

Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy jest organem doradczym i opiniodawczym pracodawcy, a jej podstawowym zadaniem jest wspomaganie pracodawcy w wypełnianiu jego obowiązków w zakresie bhp (art. 23712-13 Kodeksu pracy).

Powołanie komisji bhp jest obowiązkiem każdego pracodawcy, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności, zatrudniającego więcej niż 50 pracowników ( od 29 listopada 2002 r. więcej niż 250 pracowników). W skład komisji wchodzą pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, społeczny inspektor pracy, a także przedstawiciele pracowników – wybrani przez zakładową organizację związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przez pracowników w trybie przyjętym w zakładzie pracy. Pracom komisji przewodniczy pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a jej wiceprzewodniczącym jest społeczny inspektor pracy.

Zadaniem komisji bhp jest:

- dokonywanie przeglądu warunków pracy i okresowej oceny stanu bhp,

- opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym,

- formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy,

- współdziałanie z pracodawcą w wypełnianiu jego obowiązków w zakresie bhp.

***Podstawowe przepisy:***

Art. 23712-23713 Kodeksu pracy.

 W Służbie Więziennej w każdej jednostce powołany został zespół do spraw oceny warunków pełnienia służby ( polecenie Dyrektora Generalnego Służby Więziennej pismem NK – 315/98 z dnia 2 lutego 1998 oraz pismo BKS – 2349/01 z dnia 22 czerwca 2001 r.). Zadania tego zespołu:

· Przegląd warunków służby na poszczególnych stanowiskach i posterunkach.

· Opracowanie planu poprawy warunków pełnienia służby w planach należy przyjąć wydatki na ten cel w wysokości ok. 2 % środków przeznaczonych na wydatki bieżące.

· Czuwanie nad realizacją zamierzeń ujętych w planach.