

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Inspektor pracy (242214)



Specjaliści do spraw administracji i rozwoju

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Inspektor pracy (242214)

Specjaliści do spraw administracji i rozwoju

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Inspektor pracy (242214)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [117]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce autorskie wykonane przez zespół ekspercki.



Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – PIB
26-600 Radom, ul. K. Pułaskiego 6/10, tel. centr. (048) 364-42-41, fax (048) 364-47-65
e-mail: instytut@itee.radom.pl <http://www.itee.radom.pl>

SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący	3
2. OPIS ZAWODU.....	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	6
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	8
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	10
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	10
2.7. Zawody pokrewne	11
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	11
3.1. Zadania zawodowe.....	11
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia ..	12
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Prowadzenie działalności pozakontrolnych (prewencyjnych), na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy	13
3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Koordynowanie i wymienianie doświadczeń w zespołach inspektorów pracy	14
3.5. Kompetencje społeczne	14
3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu	15
3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	16
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	16
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	16
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	17
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	17
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie	18
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	18
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	19
7. SŁOWNIK POJĘĆ	20
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	20
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	22

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Inspektor pracy 242214

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Nie występują.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2422 Policy administration professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; Obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz wyników badań i analiz prowadzonych w projekcie: SPO RZL (2006-2007) „Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych”,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w maju 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. spraw walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Paweł Rozowski – Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie, Warszawa.
- Dariusz Borowiecki – Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi, Łódź.
- Aleksandra Stachura – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Maria Widerszal-Bazyl – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.
- Maria Konarska – Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB, Warszawa.

Recenzenci:

- Adam Derza, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie, Lublin.
- Artur Kwiatkowski, Państwowa Inspekcja Pracy, Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie, Szczecin.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Elwira Banaszek, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, Oddział Warszawa Centrum, Warszawa.
- Grzegorz Łyjak, Stowarzyszenie Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Inspektor pracy jest urzędnikiem państwowym – pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy. Jego podstawową rolą jest nadzór i kontrola³ przestrzegania przez pracodawców i inne podmioty zatrudniające osoby fizyczne przepisów prawa pracy¹⁴, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Inspektor pracy prowadzi również kontrole wyrobów w zakresie spełniania przez nie zasadniczych wymagań bezpieczeństwa, w ramach nadzoru rynku⁴. Na podstawie ustaleń pokontrolnych inspektor pracy podejmuje działania, których rezultatem ma być eliminacja stwierdzonych nieprawidłowości.

WAŻNE:

W związku z pełnieniem swoich obowiązków **inspektor pracy** podlega ochronie prawnej, przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych. W przypadku niedopełnienia obowiązków lub przekroczenia uprawnień inspektor pracy podlega odpowiedzialności karnej. Wydanie przez inspektora pracy decyzji z rażącym naruszeniem prawa może wiązać się z osobistą odpowiedzialnością cywilną (finansową).

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Inspektor pracy, jako organ Państwowej Inspekcji Pracy, wykonuje działalność w zakresie nadzoru i kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz innych przepisów, jeśli tak stanowi ustawa. Inspektor pracy wykonuje również działania prewencyjne, których celem jest ograniczenie poziomu ryzyka zawodowego i wzrost poszanowania prawa pracy.

W przypadku stwierdzenia naruszeń przepisów, inspektor pracy wydaje nakazy⁵, zawierające decyzje¹ wiążące podmiot nadzorowany, tzn. takie, które wymuszają niektóre działania lub kieruje wystąpienia¹⁷ o usunięcie stwierdzonych naruszeń. Prowadzi też postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia, które może zakończyć się nałożeniem mandatu karnego lub skierowaniem do sądu wniosku o ukaranie. Ma również prawo do wnoszenia powództw do sądów o ustalenie stosunku pracy¹⁶.

Inspektor pracy wykonuje również działania prewencyjne, zmierzające do ograniczenia częstości występowania zagrożeń wypadkowych i zwiększenia poszanowania prawa pracy. Promuje także dobre praktyki w zakresie przestrzegania przepisów i udziela porad nt. przepisów prawa, objętych zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Działalność kontrolna inspektora pracy polega na porównywaniu stanu faktycznego w kontrolowanym podmiocie z określonymi przepisami oraz na przekazywaniu informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach osobom reprezentującym kontrolowane podmioty.

Inspektor pracy przeprowadza kontrole:

- pracodawców,
- przedsiębiorców i innych jednostek nie będących pracodawcami, na rzecz których świadczona jest praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek,

- podmiotów świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej,
- pracodawców delegujących pracowników na terytorium RP,
- innych podmiotów, jeśli tak stanowi ustawa.

Sposoby wykonywania pracy

Inspektor pracy przeprowadza kontrolę w siedzibie kontrolowanego podmiotu i w innych miejscach prowadzenia działalności przez ten podmiot lub miejscu przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych. Niektóre czynności kontrolne mogą być prowadzone w siedzibie (biurze) inspektora pracy. Inspektor pracy ma prawo przeprowadzania kontroli bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.

W trakcie postępowania kontrolnego inspektor pracy:

- wizytuje miejsca, w których prowadzona jest działalność lub wykonywana jest praca,
- dokonuje oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy,
- zbiera pisemne i ustne informacje w sprawach objętych kontrolą,
- zapoznaje się z dokumentami dotyczącymi kontrolowanych obiektów, maszyn i urządzeń oraz procesów technologicznych, analizami i ekspertyzami,
- zapoznaje się z aktami osobowymi pracowników i innymi dokumentami dotyczącymi wykonywania pracy (np. ewidencją czasu pracy, listami płac, deklaracjami zgłoszeniowymi i rozliczeniowymi ZUS itp.),
- zapoznaje się z decyzjami dotyczącymi warunków pracy wydanymi przez inne organy kontroli,
- utrzuwa przebieg i wynik oględzin za pomocą środków do rejestracji obrazu lub dźwięku,
- sprawdza tożsamość osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego,
- gromadzi kopie lub odpisy kontrolowanych dokumentów,
- współpracuje ze związkami zawodowymi, organami samorządu załogi, radami pracowników i społeczną inspekcją pracy.

Ustalenia kontroli inspektor pracy dokumentuje w formie protokołu kontroli¹⁵, a w przypadku niestwierdzenia nieprawidłowości – w formie notatki urzędowej¹⁰. Gdy zostaną wniesione zastrzeżenia do protokołu kontroli, inspektor pracy analizuje je, a gdy uzna ich zasadność, zmienia lub uzupełnia odpowiednią część protokołu. Protokół podpisuje inspektor pracy i osoba lub organ reprezentujący podmiot kontrolowany. Kopię podpisanego protokołu kontroli albo kopię notatki urzędowej z kontroli inspektor pracy pozostawia podmiotowi kontrolowanemu.

W przypadku stwierdzenia w trakcie kontroli nieprawidłowości inspektor pracy:

- wydaje decyzje nakazujące usunięcie w określonym terminie stwierdzonych naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wydaje nakaz wstrzymania prac lub działalności⁶, albo nakaz skierowania do innych prac⁷ pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy,
- wydaje nakaz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń⁸,
- wydaje decyzje zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności⁹,
- wydaje decyzje nakazujące ustalenie okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy,
- wydaje decyzje nakazujące wykonanie badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia,
- wydaje decyzje nakazujące pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi,
- wydaje decyzje nakazujące pracodawcy umieszczenie pracownika w ewidencji pracowników wykonujących pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,

- kieruje wystąpienia lub wydaje polecenia¹² w sprawie wypłacenia wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej,
- kieruje wystąpienia lub wydaje polecenia usunięcia uchybień w razie stwierdzenia innych naruszeń przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia,
- kieruje wystąpienia lub wydaje polecenia w sprawie wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych,
- prowadzi postępowanie w sprawach o popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz w innych sprawach, w których oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy, w tym stosuje postępowanie mandatowe,
- wnosi powództwa i uczestniczy w postępowaniu przed sądem pracy w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy,
- powiadamia o naruszeniu przepisów właściwe organy, w szczególności ZUS, naczelnika urzędu celno-skarbowego, Policję, Straż Graniczną, bądź starostę,
- przekazuje sprawę okręgowemu inspektorowi pracy, jeśli jest ona zastrzeżona do jego kompetencji.

Inspektor pracy uczestniczy w działaniach prewencyjnych i promocyjnych, zmierzających do ograniczenia zagrożeń zawodowych i zwiększenia poszanowania prawa pracy poprzez:

- informowanie w trakcie kontroli o dobrych praktykach w zakresie ograniczania częstości występowania zagrożeń zawodowych oraz przestrzegania przepisów prawa pracy i innych będących we właściwości Państwowej Inspekcji Pracy,
- dystrybucję bezpłatnych wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy i kierowanie zainteresowanych osób na stronę internetową urzędu, zawierającą elektroniczne wersje wydawnictw oraz informacje i porady,
- udzielanie porad dotyczących zagadnień znajdujących się we właściwości Państwowej Inspekcji Pracy,
- zachęcanie pracodawców do udziału w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy,
- uczestniczenie w kampaniach informacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy, w tym pełnienie roli wykładowcy na szkoleniach dla adresatów kampanii.

WAŻNE:

Inspektor pracy sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem obowiązujących przepisów. Dlatego powinien na bieżąco uzupełniać swoją wiedzę z tego zakresu i śledzić wprowadzane zmiany w przepisach.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2, 3.3 i 3.4. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Inspektor pracy realizuje swoje zadania zarówno w macierzystym miejscu pracy, jak i poza nim. Wiąże się to z koniecznością stałego odbywania podróży służbowych.

Prowadzenie czynności kontrolnych zmusza inspektorów do przebywania zarówno w budynkach (np. w halach produkcyjnych, pomieszczeniach magazynowych, biurach, sklepach, szpitalach i innych pomieszczeniach nieprodukcyjnych), jak i na świeżym powietrzu, a w skrajnych przypadkach – pod ziemią (przemysł wydobywczy) lub na statkach. Wiąże się to ze zróżnicowanym narażeniem na zagrożenia zawodowe, wynikającym z warunków otoczenia, występujących w kontrolowanych podmiotach. Ze względu na okazjonalny charakter narażenia na czynniki szkodliwe, ryzyko zachorowania przez inspektora pracy na spowodowaną nimi chorobę zawodową jest zwykle niewielkie.

Uczestniczenie w postępowaniach karnych wiąże się z występowaniem w sądach oraz składaniem zeznań w prokuraturze i na policji. Również udział w postępowaniach o ustalenie stosunku pracy wiąże się z występowaniem w sądach.

WAŻNE:

Nieodłącznym elementem pracy **inspektora pracy** jest narażenie na stres, wynikający z kontaktów z kontrolowanymi podmiotami lub ich przedstawicielami, nie zawsze przychylnie, a czasami wręcz wrogo nastawionymi do kontrolera oraz z dużej odpowiedzialności za podejmowane decyzje.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Inspektor pracy w trakcie wykonywania swoich zadań wykorzystuje:

- komputer przenośny z oprogramowaniem specjalistycznym,
- samochód osobowy (służbowy lub prywatny wykorzystywany do celów służbowych),
- podstawowe przyrządy pomiarowe (przymiar taśmowy, termometr),
- urządzenia techniki biurowej (drukarka, kserokopiarka, skaner), urządzenia do rejestracji obrazu lub dźwięku (aparat fotograficzny, kamera, dyktafon),
- odzież roboczą oraz środki ochrony indywidualnej.

Organizacja pracy

Inspektor pracy co do zasady wykonuje swoje czynności indywidualnie. W sporadycznych przypadkach czynności kontrolne mogą być przeprowadzane zespołowo. W przypadku kontroli legalności zatrudnienia, kontrole częściej przeprowadzane są w zespołach dwu lub kilkusobowych, w tym wspólnie z policją lub Strażą Graniczną.

Inspektorzy pracy, co do zasady, pracują w systemie jednozmianowym, w stałych godzinach pracy w dni robocze. W wyjątkowych sytuacjach inspektor pracy może być zobowiązany do pracy poza stałymi godzinami pracy, w każdy dzień i o każdej porze dnia i nocy. Może to dotyczyć w szczególności:

- konieczności rozpoczęcia czynności kontrolnych po zgłoszeniu śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wypadku przy pracy,
- kontroli w zakresie legalności zatrudnienia,
- kontroli przestrzegania przepisów o zakazie handlu w niedziele i święta,
- konieczności zidentyfikowania faktycznych warunków pracy w zakładach działających tylko w nocy lub całodobowo (np. kontrole prowadzone w porze nocnej w piekarniach).

W pracy inspektorów dominują kontakty z ludźmi. Ma to miejsce przede wszystkim podczas wykonywania czynności kontrolnych, w czasie wydawania decyzji pokontrolnych (nakaz pisemny lub ustny), czy wreszcie podczas prowadzenia postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Rozległy zakres uprawnień, którymi dysponuje inspektor pracy, sprawia, że ciąży na nim duża odpowiedzialność za podejmowane decyzje. Odpowiedzialność ta ma charakter zawodowy, ale często również moralny, związany z samym faktem wymierzania grzywny, czy też jej wysokością.

Cechą charakterystyczną tej pracy są stałe wyjazdy, związane z prowadzeniem działalności kontrolnej. Obecność w miejscu stałego zatrudnienia ograniczona jest do kilku dni w miesiącu.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Zagrożenia, na które narażony jest **inspektor pracy**, w znacznym stopniu zależą od warunków panujących w miejscach prowadzenia kontroli. Do zagrożeń powszechnie występujących zaliczyć można:

- stres,
- obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego wynikające z pracy z komputerem,
- obciążenie narządu wzroku,
- zagrożenia wynikające z uczestnictwa w ruchu drogowym, w tym prowadzenia pojazdu, podczas przemieszczania się do i z miejsc prowadzenia kontroli,
- zagrożenia porażenia prądem elektrycznym,
- ekspozycję na niekorzystne warunki atmosferyczne,
- agresję ze strony zwierząt i ludzi.

Zagrożenia, z którymi inspektor pracy może się spotkać, to – w zależności od rodzaju kontrolowanego przedsiębiorstwa:

- zagrożenia mechaniczne związane z ruchem maszyn, urządzeń i ich części,
- zagrożenia związane z ruchem środków transportu wewnątrzzakładowego,
- zagrożenia związane z występowaniem szkodliwych czynników chemicznych,
- zagrożenie pożarem lub wybuchem,
- ekspozycja na pyły przemysłowe,
- ekspozycja na szkodliwe czynniki biologiczne,
- kontrola stanowiska pracy na wysokości,
- kontrola stanowiska pracy położonego poniżej poziomu gruntu (wykopy, kopalnie),
- kontrola wykonywana w pobliżu otwartego zbiornika wodnego,
- zagrożenia potknięciem lub poślizgnięciem,
- ekspozycja na spadające przedmioty,
- ekspozycja na mikroklimat gorący,
- ekspozycja na mikroklimat zimny,
- ekspozycja na niekorzystne oświetlenie (niedostateczne, nadmierne, olśnienie),
- ekspozycja na promieniowanie optyczne,
- ekspozycja na promieniowanie elektromagnetyczne,
- ekspozycja na promieniowanie jonizujące,
- ekspozycja na hałas,
- ekspozycja na drgania.

WAŻNE:

Narażenie na zagrożenia w środowisku pracy w znacznym stopniu zależy od rodzaju kontrolowanego podmiotu i charakteru kontroli. W każdym przypadku **inspektor pracy** dokonuje doraźnej oceny ryzyka i w zależności od jej wyników, podejmuje określone czynności lub z nich rezygnuje.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **inspektor pracy** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna dobra sprawność fizyczna,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność zmysłu węchu,
- sprawność zmysłu równowagi,
- sprawność narządu słuchu;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- dobra koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- ostrość wzroku i słuchu,
- powonienie,

- rozróżnianie barw,
- zmysłu równowagi,
- spostrzegawczość;

w kategorii sprawności i zdolności

- uzdolnienia techniczne,
- dobra pamięć,
- zdolność szybkiego uczenia się,
- zdolność do koncentracji i podzielność uwagi,
- zdolność do podejmowania szybkich i trafnych decyzji,
- łatwość przerywania jednej czynności w celu płynnego podjęcia drugiej,
- łatwość wypowiadania się w mowie i piśmie,
- zdolność do obiektywizmu,
- zdolność wzbudzania zaufania innych ludzi,
- zdolność słuchania i wyciągania konstruktywnych wniosków,
- zdolność formułowania i prezentowania opinii,
- współdziałanie i współpraca w zespole,
- zdolność skutecznego przekonywania,
- gotowość współdziałania;

w kategorii cech osobowościowych

- odpowiedzialność,
- samodzielność,
- samokontrola,
- asertywność,
- gotowość do pracy w nieprzyjemnych warunkach środowiskowych,
- odwaga,
- komunikatywność,
- wytrwałość i cierpliwość,
- odporność emocjonalna,
- uczciwość,
- dokładność,
- otwartość poznawcza,
- wysoka kultura osobista,
- skrupulatność,
- wychodzenie z własną inicjatywą,
- gotowość do ustawicznego uczenia się i dzielenia się wiedzą.

WAŻNE:

Na co dzień **inspektor pracy** ma do czynienia z maszynami i urządzeniami. Stąd też pracę ułatwiają mu uzdolnienia techniczne, a także stałe aktualizowanie wiedzy w zakresie technologii, medycyny oraz nauk społecznych. Umożliwia to lepsze zrozumienie procesów pracy, a także zagadnień związanych z ochroną człowieka w środowisku pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.5. Kompetencje społeczne; 3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Wysokie wymagania, stawiane przed **inspektorem pracy** sprawiają, że powinien się odznaczać bardzo dobrym stanem zdrowia.

Kandydat na inspektora pracy podlega podstawowym badaniom lekarskim, w tym laboratoryjnym oraz specjalistycznym badaniom: okulistycznym, neurologicznym i laryngologicznym włącznie z badaniami audiometrycznymi, a także widzenia zmierzchowego i odporności na ośnienie.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Inspektorem pracy może być osoba posiadająca tytuł magistra lub równorzędny oraz wykazująca znajomość zagadnień, wchodzących w zakres działania inspekcji. Preferowane jest ukończenie studiów na kierunkach technicznych lub prawniczych.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Dodatkowymi atutami przy zatrudnieniu kandydatów w zawodzie **inspektor pracy** są:

- ukończenie studiów magisterskich lub studiów podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- posiadanie uprawnień audytora systemów zarządzania BHP,
- posiadanie uprawnień w zakresie ochrony ppoż.,
- posiadanie prawa jazdy kategorii B,
- posiadanie doświadczenia w pracy w dziale kadr lub dziale BHP,
- posiadanie uprawnień do pełnienia samodzielnych funkcji w budownictwie,
- posiadanie uprawnień w zakresie eksploatacji urządzeń energetycznych.

WAŻNE

Warunkiem koniecznym zatrudnienia na stanowisku **inspektora pracy**, poza wymienionymi wyżej kwalifikacjami, jest zdanie państwowego egzaminu przed komisją, powołaną przez Głównego Inspektora Pracy. Do czasu zdania tego egzaminu osoba zatrudniona jest na stanowisku kandydata na inspektora pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

System kształcenia w zawodzie **inspektor pracy** zakłada możliwości awansu. Po zakończeniu szkolenia w Ośrodku Szkolenia PIP i zdaniu egzaminu państwowego, absolwent tej szkoły zostaje zatrudniony na stanowisku młodszego inspektora pracy. Następne etapy awansu zawodowego to:

- inspektor pracy,
- starszy inspektor pracy,
- starszy inspektor pracy – specjalista,
- starszy inspektor pracy – główny specjalista,
- nadinspektor pracy.

Awans na stanowisko nadinspektora pracy wiąże się z reguły z powierzeniem koordynowania pracy zespołu inspektorów. Awans taki jest możliwy bezpośrednio ze stanowiska starszego inspektora pracy. W przypadku, gdy nadinspektor pracy kieruje oddziałem (jednostka organizacyjna mniejsza niż okręg), wówczas zatrudniony jest na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału.

Zasadą jest, że osoba kandydująca na stanowisko okręgowego inspektora pracy (lub jego zastępcy) winna mieć uprawnienia inspektora pracy, dlatego możliwy jest również awans na to stanowisko.

Inna dostępna ścieżka awansu to stanowisko Głównego Inspektora Pracy bądź dyrektora departamentu (lub zastępcy) w Głównym Inspektoracie Pracy, co wiąże się wykonywaniem pracy w Warszawie.

WAŻNE

Ścieżka awansu od młodszego **inspektora pracy** do starszego inspektora pracy – głównego specjalisty jest tak zwaną ścieżką awansu poziomego. Awansem pionowym w przypadku inspektora pracy jest awans na stanowisko nadinspektora pracy lub okręgowego inspektora pracy (praktyka pokazała, że możliwy jest awans na stanowisko okręgowego inspektora pracy (lub zastępcy) z pominięciem stanowiska nadinspektora pracy.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Jedyną formą potwierdzenia kompetencji jest ukończenie przez kandydata na **inspektora pracy** szkolenia, organizowanego przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu i zdanie egzaminu państwowego przed komisją powołaną przez Głównego Inspektora Pracy. Ponieważ szkolenie organizowane jest jedynie we Wrocławiu, należy brać pod uwagę częste wyjazdy, trwające czasem kilka tygodni.

Już w trakcie pracy zawodowej inspektorzy pracy uczestniczą w szkoleniach poszerzających ich kompetencje, organizowanych przez Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **inspektor pracy** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Specjalista ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	229103
Rzeczoznawca ds. bezpieczeństwa i higieny pracy	229106
Kontroler państwowy	242215

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **Inspektor pracy** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Prowadzenie czynności kontrolnych.
- Z2 Wydawanie środków prawnych, w szczególności wystąpień i decyzji nakazowych.
- Z3 Prowadzenie postępowania wykroczeniowego.
- Z4 Prowadzenie korespondencji służbowej.
- Z5 Udzielanie porad prawnych i technicznych.
- Z6 Popularyzowanie wiedzy z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy.
- Z7 Koordynowanie pracy grup i zespołów inspektorów pracy.
- Z8 Uczestniczenie w pracach grup roboczych Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy i innych formach współpracy międzynarodowej.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia

Kompetencja zawodowa Kz1: Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Prowadzenie czynności kontrolnych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, <u>Polskie Normy</u>¹³; - Procesy technologiczne i procesy pracy w kontrolowanych branżach; - Metodykę kontroli, w tym przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Kodeks postępowania administracyjnego, zarządzenia Głównego Inspektora Pracy; - Zagrożenia w danej branży i sposoby ich ograniczania; - Narzędzia informatyczne i formularze wykorzystywane w prowadzeniu czynności kontrolnych.	- Weryfikować stosowanie obowiązujących przepisów, zasad i norm prawa pracy przez pracodawców lub przedsiębiorców – niebędących przedsiębiorcami; - Analizować dokumentację przedstawianą przez podmioty kontrolowane, w szczególności ocenę ryzyka zawodowego, maszyn i urządzeń, instrukcje obsługi, instrukcje bezpiecznej eksploatacji, <u>plan BIOZ</u>¹¹, <u>IBWR</u>², regulaminy pracy i wynagradzania, umowy o pracę i inne formy zatrudnienia, zaświadczenia o poddaniu szkoleniom w dziedzinie BHP, orzeczenia lekarskie i inne dokumenty dotyczące nawiązania, przebiegu i rozwiązania stosunku pracy; - Dokonywać analizy i oceny warunków środowiska pracy w kontekście obowiązujących przepisów; - Identyfikować zagrożenia oraz ich źródła; - Dokonywać ustaleń na podstawie zeznań świadków; - Planować i organizować pracę, w tym dobierać podmioty do kontroli w sposób samodzielny; - Zapisywać dokonane ustalenia na piśmie w postaci protokołu pokontrolnego.

Z2 Wydawanie środków prawnych, w szczególności wystąpień i decyzji nakazowych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, Polskie Normy; - Metodykę wydawania środków prawnych, w tym określania ich podstawy prawnej.	- Formułować treść decyzji, wystąpień i innych środków prawnych w oparciu o dokonane podczas kontroli ustalenia w celu osiągnięcia stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami; - Formułować decyzje w kierunku osiągnięcia pożądanej poprawy praworządności w podmiocie kontrolowanym.

Z3 Prowadzenie postępowania wykroczeniowego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
Przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy	Dokonywać ustaleń potwierdzonych protokołem

i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, Polskie Normy; • Ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy, Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, w zakresie postępowania wykroczeniowego, zarządzenia GIP i obowiązujące druki.	przesłuchania świadków i osób podejrzanych o popełnienie wykroczenia w kontekście występujących naruszeń przepisów– zasad i norm; • Określać popełnione wykroczenia na podstawie dokonanych ustaleń; • Wypełniać druk mandatu karnego; • Przygotowywać wnioski do sądu o ukaranie.
---	--

Z4 Prowadzenie korespondencji służbowej

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Język prawniczy; • Formy i zasady przygotowania korespondencji służbowej; • Kodeks postępowania administracyjnego oraz zasady obiegu dokumentacji w instytucji.	• Wyrażać myśli, przekazać podjęte ustalenia w formie pisemnej; • Budować wypowiedzi pisemne w sposób przyjęty w kulturze organizacyjnej instytucji; • Zarządzać obiegiem dokumentacji zgodnie z Kodeksem postępowania administracyjnego i innymi obowiązującymi regulacjami.

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Prowadzenie działalności pozakontrolnych (prewencyjnych), na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy

Kompetencja zawodowa Kz2: Prowadzenie działalności pozakontrolnych (prewencyjnych), na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy obejmuje zestaw zadań zawodowych Z5, Z6, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z5 Udzielanie porad prawnych i technicznych

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, Polskie Normy; • Procesy technologiczne i procesy pracy w kontrolowanych branżach; • Zagrożenia w danej branży i sposoby ich ograniczania.	• Stosować posiadaną wiedzę prawną i techniczną w specyficznej, jednostkowej sytuacji; • Przekazywać posiadaną wiedzę w formie dostosowanej do możliwości percepcyjnych odbiorców; • Identyfikować zagrożenia oraz ich źródła.

Z6 Popularyzowanie wiedzy z zakresu prawa pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
• Przepisy prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, Polskie Normy; • Procesy technologiczne i procesy pracy w kontrolowanych branżach; • Sposoby i formy prowadzenia działań o charakterze perswazyjnym, edukacyjnym, szkoleniowym, podstawy metodyki nauczania, zasad komunikacji społecznej; • Oprogramowania komputerowe wspomagające prezentację, edycję graficzną.	• Przekazywać wiedzę na temat obowiązujących przepisów prawa pracy, zasad i norm; • Przekazywać wiedzę o tym jak bezpiecznie i higienicznie zorganizować procesy technologiczne i procesy pracy; • Planować i organizować pracę, w tym dobierać środki prewencji w sposób samodzielny; • Prowadzić szkolenia, prezentować treści dotyczące prawa pracy, w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy w atrakcyjnej, dostosowanej do możliwości percepcyjnych odbiorcy formie;

	- Przygotowywać prezentacje zawierające zdjęcia, wykresy, inne ilustracje; - Formułować pisemne komunikaty zawierające argumenty zrozumiałe dla odbiorcy, które będą zachętą do działań na rzecz poprawy praworządności w stosunkach pracy.
--	--

3.4. Kompetencja zawodowa Kz3: Koordynowanie i wymienianie doświadczeń w zespołach inspektorów pracy

Kompetencja zawodowa Kz3: Koordynowanie i wymienianie doświadczeń w zespołach inspektorów pracy obejmuje zestaw zadań zawodowych Z7, Z8, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z7 Koordynowanie pracy grup i zespołów inspektorów pracy	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Metodykę pracy inspektora pracy, zagadnienia objęte pracą danego zespołu, grupy; - Metody przygotowania opracowań, analiz i raportów dotyczących pracy zespołu, grupy; - Zarządzenia Głównego Inspektora Pracy oraz wytyczne do realizacji tematów w obszarze, którym zajmuje się dany zespół, grupa.	- Organizować pracę w zespole; - Przygotowywać notatki służbowe, wskazówki, wytyczne i inne dokumenty na rzecz zespołu, w oparciu o własne doświadczenie i wiedzę zawodową; - Analizować dostępne dane, sporządzać zestawienia i sprawozdania dokumentujące wyniki i efekty uzyskane w realizacji poszczególnych zadań.

Z8 Uczestniczenie w pracach grup roboczych Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy i innych formach współpracy międzynarodowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
- Przepisy polskiego i europejskiego prawa pracy, w szczególności przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, ustawy, rozporządzenia, Polskie Normy; - Metodykę pracy polskiego inspektora pracy, zagadnienia objęte pracą danego zespołu, grupy; - Język angielski lub inny język, który jest językiem roboczym danej grupy, w szczególności słownictwo fachowe, branżowe; - Zasady i metody pracy w grupie roboczej.	- Analizować przepisy polskiego i europejskiego prawa pracy; - Dzielić się swoimi doświadczeniami zdobytymi w pracy polskiego inspektora pracy, w odniesieniu do różnorodności rozwiązań w innych krajach i systemach prawnych; - Prowadzić komunikację w środowisku międzynarodowym; - Przygotowywać notatki służbowe, wskazówki, wytyczne i inne dokumenty na rzecz zespołu, w oparciu o własne doświadczenie i wiedzę zawodową; - Analizować dostępne dane, sporządzać zestawienia i sprawozdania dokumentujące wyniki i efekty uzyskane w realizacji poszczególnych zadań.

3.5. Kompetencje społeczne

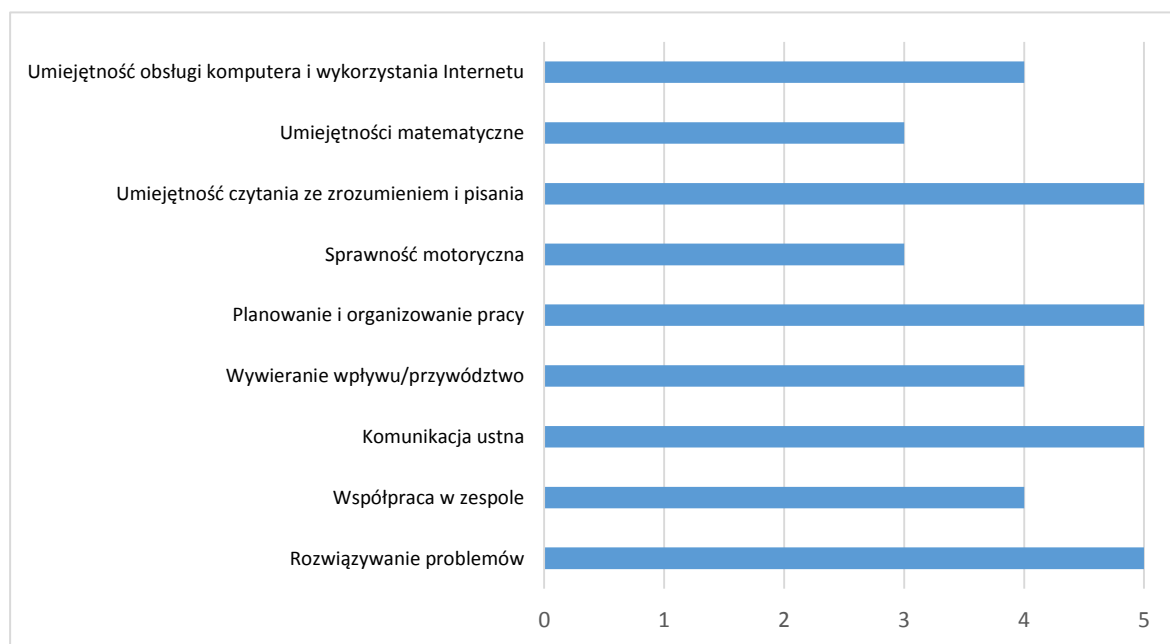
Pracownik w zawodzie **inspektor pracy** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Podejmowania dialogu, wchodzenia w interakcję z osobami będącymi organizatorami pracy, nadzorującymi i wykonującymi pracę, w celu dokonania niezbędnych ustaleń.
- Udzielenia porad prawnych i technicznych, wskazania właściwych sposobów postępowania zgodnych z prawem pracy, w szczególności przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisami dotyczącymi legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.
- Podejmowania decyzji w sprawie przebiegu kontroli, prowadzenia postępowania wykroczeniowego, gromadzenia dowodów i przesłuchiwanie świadków.
- Przyjmowania aktywnej postawy na rzecz promowania praworządności w stosunkach pracy, promowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.
- Kierowania się zasadami zgodnymi z etyką zawodową i obowiązującymi przepisami.
- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań, w tym odpowiedzialności karnej.
- Podnoszenia kompetencji zawodowych, w szczególności w kontekście zmian obowiązującego prawa pracy, przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej oraz nowych rozwiązań technologiczno-organizacyjnych właściwych w odniesieniu do kontrolowanych branż.

3.6. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **inspektor pracy**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **Inspektor pracy**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.7. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **inspektor pracy** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Jedyną możliwością podjęcia pracy w zawodzie **inspektor pracy** jest zatrudnienie w Państwowej Inspekcji Pracy, w jednym z 16 okręgowych inspektoratów pracy.

Okręgowe inspektoraty znajdują się we wszystkich polskich województwach. W ich strukturach znajdują się oddziały, które w praktyce mają siedziby we wszystkich miastach będących siedzibami dawnych 49 województw, a także w niektórych innych miejscowościach.

W większych miastach mogą znajdować się także biura terenowe.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzawodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018 r.) wykształcenie wyższe, niezbędne do zatrudnienia w charakterze kandydata na **inspektora pracy**, oferują uczelnie wyższe realizujące kształcenie, kończące się uzyskaniem tytułu magistra lub tytułu równorzędnego.

Szkolenie

Jedyną instytucją przygotowującą do pracy w zawodzie **inspektor pracy** jest Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu. W szkoleniu tym mogą brać udział osoby wcześniej zaakceptowane i zatrudnione w Państwowej Inspekcji Pracy na stanowisku kandydata na inspektora pracy.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-zawodowe>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<http://www.zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) wynagrodzenie może wahać się od ok. 3000 zł brutto miesięcznie dla młodszego **inspektora pracy**, do ok. 9000 zł brutto miesięcznie dla nadinspektora pracy – kierownika oddziału. Wynagrodzenie inspektorów pracy ustalane jest w oparciu o regulamin wynagradzania, wprowadzony zarządzeniem Głównego Inspektora Pracy. Wynagrodzenie to składa się z wynagrodzenia zasadniczego, dodatku kontrolerskiego, dodatku służbowego i dodatku stażowego. Dodatek kontrolerski i dodatek służbowy ustalane są na okresy kwartalne.

Wynagrodzenie inspektora pracy zależy od stanowiska, na którym jest zatrudniony oraz od efektywności pracy.

Dodatkowo inspektorzy pracy uprawnieni są do dodatkowego wynagrodzenia rocznego przysługującego pracownikom administracji państwowej (tzw. trzynastki) oraz nagrody jubileuszowej.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczecblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

Ze względu na wysokie wymagania zdrowotne formułowane wobec **inspektora pracy**, możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w tym zawodzie są ograniczone. W zależności od szczegółowych zadań powierzonych konkretnej osobie, po identyfikacji indywidualnych barier i dostosowaniu technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, możliwe jest zatrudnienie osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R), która nie wyklucza stania i chodzenia, w tym samodzielnego przemieszczania się po zróżnicowanym terenie,
- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza wykonywania precyzyjnych czynności,
- z dysfunkcją narządu wzroku (04-O), jeśli posiadana wada jest skorygowana odpowiednimi szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi, które zapewnią ostrość widzenia,
- słabo słyszących, głuchych i głuchoniemych (03-L) pod warunkiem zapewnienia im odpowiedniej pomocy technicznej.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

- Umowa europejska dotycząca międzynarodowego przewozu drogowego towarów niebezpiecznych (ADR), sporządzona w Genewie dnia 30 września 1957 r. (Dz. U. z 1975 r. Nr 35 poz. 189, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. poz. 646).
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. poz. 305, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 623, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1256, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265, 1149).
- Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 1474, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1773, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 475, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2204, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 620).
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 567, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 917, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 618, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1025, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2007 r. w sprawie trybu i form współdziałania niektórych organów z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia (Dz. U. Nr 250, poz. 1870).

Literatura branżowa:

- Baran K.W. (red.): Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2015.
- Grabska R.: Rola i zadania Państwowej Inspekcji Pracy w ochronie praw i zdrowia pracujących, Ochrona Zdrowia Pracownika, nr (160)2. Wydawnictwo SITPH, Katowice 1996.
- Rączkowski B.: BHP w praktyce. Wyd. 17. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 2018.

- Sagan S.: Organy i korporacje ochrony prawa. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2001.
- Stelina J. (red.): Prawo pracy. Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2013.
- Stręk T.: Państwowa Inspekcja Pracy: nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy, wybór aktów prawnych, wzory pism i formularzy. Kantor Wydawniczy "Zakamycze", Kraków 1998.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018 r.]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl/>
- Biuletyn Informacji Publicznej Państwowej Inspekcji Pracy, <http://www.bip.pip.gov.pl>
- Miesięcznik „Inspektor pracy” dostępny w wersji elektronicznej pod adresem: <https://www.pip.gov.pl/pl/inspektor-pracy>
- Państwowa Inspekcja Pracy, <http://www.pip.gov.pl>
- Przepisy prawne, <http://www.prawo.sejm.gov.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.

Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.

Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Decyzja	Forma załatwienia sprawy przez organ administracji publicznej, w której rozstrzyga on sprawę co do jej istoty, w całości lub w części, bądź w inny sposób kończy sprawę w danej instancji.	Art. 104 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1257, z późn. zm.) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19600300168 [data dostępu: 10.07.2018 r.]

2	Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót (IBWR)	Instrukcja Bezpiecznego Wykonywania Robót - sposób zapobiegania zagrożeniom związanym z wykonywaniem robót budowlanych oraz sposób postępowania w przypadku wystąpienia tych zagrożeń.	Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz. U. z 2003 r. Nr 47 poz. 401) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20030470401 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
3	Kontrola	Postępowanie mające na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.	Art. 21 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
4	Nadzór rynku	Czynności wykonywane i środki stosowane przez organy władzy publicznej w celu weryfikacji, czy dane produkty spełniają wymagania prawa określone w odpowiednim prawodawstwie harmonizacyjnym lub nie stanowią zagrożenia dla zdrowia, bezpieczeństwa, ani dla innych aspektów ochrony interesu publicznego.	http://www.mf.gov.pl/c/document_library/get_file?uuid=ea4d1aa4-7288-4f02-91de-58f79af4dbc3&groupId=766655 ; [data dostępu: 10.07.2018 r.]
5	Nakaz	Decyzja nakazująca usunięcie stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie, w przypadku gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Nakaz płacowy - decyzja nakazująca wypłatę należytego wynagrodzenia.	Art. 11 pkt 1) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
6	Nakaz wstrzymania pracy lub działalności	Nakaz wydawany przez inspektora pracy wtedy, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników, bądź innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność.	Art. 11 pkt 2) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
7	Nakaz skierowania do innych prac	Nakaz wydawany przez inspektora pracy w przypadku stwierdzenia dopuszczenia do pracy, wbrew obowiązującym przepisom, pracowników lub innych osób. Dotyczy tzw. prac wzbronionych i szkodliwych, bądź niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub inne osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji do ich wykonywania.	Art. 11 pkt 2) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]

8	Nakaz wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń	Nakaz wydawany przez inspektora pracy w przypadku stwierdzenia, że eksploatacja maszyn i urządzeń powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.	Art. 11 pkt 3) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
9	Nakaz zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności	Nakaz wydawany przez inspektora pracy w przypadku stwierdzenia, że stan warunków pracy w miejscu jej wykonywania lub prowadzenia działalności stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi.	Art. 11 pkt 4) ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
10	Notatka urzędowa	Dokument, w którym mogą być dokonane ustalenia kontroli w przypadku niestwierdzenia naruszeń.	Art. 31 ust. 10 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
11	Plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia (BIOZ)	Plan Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia - plan w rozumieniu przepisów rozporządzenia Ministra Infrastruktury z dnia 27 sierpnia 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu i formy planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz szczegółowego zakresu rodzajów robót budowlanych, stwarzających zagrożenia bezpieczeństwa i zdrowia ludzi.	Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 6 lutego 2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. z 2003 r. Nr 47, poz. 401) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20030470401 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
12	Polecenie	Środek prawny wydawany przez inspektora pracy w formie ustnej w razie stwierdzenia naruszeń, których usunięcie nie może stanowić przedmiotu nakazu, a także w celu wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.	Art. 34 ust. 1b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
13	Polskie Normy	Normy o zasięgu krajowym - regulacje stosowane na zasadzie dobrowolności, powszechnie dostępnym i zaakceptowanym przez uznaną jednostkę normalizacyjną: Polski Komitet Normalizacyjny. Norma ustala zasady, wytyczne lub charakterystyki dotyczące różnej działalności i jej wyników; jest zatwierdzana na zasadzie konsensu, przeznaczona do powszechnego i wielokrotnego stosowania, wprowadza kodeks dobrej praktyki i zasady racjonalnego postępowania przy aktualnym poziomie techniki. Część Polskich Norm, do których odwołują się ustawy lub rozporządzenia, ma charakter obowiązujący.	Ustawa z dnia 12 września 2002 r. o normalizacji (Dz. U. Nr 169, poz. 1386) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20021691386 [data dostępu: 10.07.2018 r.]

14	Prawo pracy	Przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.	Art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108 z późn. zm.) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
15	Protokół kontroli	Dokument, w którym dokumentowane są ustalenia kontroli.	Art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
16	Ustalenie stosunku pracy	Powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy to uprawnienie przysługujące zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę, jeśli warunki, w których wykonują świadczenie, odpowiadają stosunkowi pracy. Roszczenie to ma przeciwdziałać niezgodnemu z prawem zastępowaniu umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.	Art. 22 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu19740240141 [data dostępu: 10.07.2018 r.]
17	Wystąpienie	Środek prawny wydawany przez inspektora pracy w formie pisemnej w razie stwierdzenia naruszeń, których usunięcie nie może stanowić przedmiotu nakazu, a także w celu wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.	Art. 11 pkt 8) 8 i art. 11b ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 623) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20070890589 [data dostępu: 10.07.2018 r.]

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.