

MATERIAŁY DO SAMOKSZTAŁCENIA
w szkoleniu okresowym
bhp
dla pracowników w tym i kierowników
REKOLMED

na stanowiskach medycznych i administracyjno- biurowych

(dla Pracowników o których mowa w § 14 ust. 2 pkt 5 rozporządzenia MGiP z dnia 27.07.2004r. DU 2004 nr 180 poz.1860)
(tj. dla pracowników administracyjno-biurowych i innych nie wymienionych w pkt 1-4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne w przypadku pracowników administracyjno-biurowych **nie rzadziej niż raz na 6 lat** - w okresie **do 12 miesięcy** od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach. **w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego**)

Wrzesień 2022

Warszawa dnia 01-09-2022

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	4
1. PRAWO PRACY	11
1.2. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY	11
1.2.1. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA.....	11
1.2.2. OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BHP OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI.	12
1.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY.	12
1.3.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW.....	12
1.3.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA.	13
1.4. SZKOLENIA Z ZAKRESU BHP.....	15
1.5. SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE ZWIĄZANE BHP.....	17
1.6. ZATRUDNIANIE KOBIET I MŁODOCIANYCH.....	18
1.6.1. OCHRONA PRACY KOBIET	18
1.6.2. OCHRONA PRACY MŁODOCIANYCH.....	20
1.7. CZAS PRACY	21
1.7.1. UDZIELANIE PRACOWNIKOM ZWOLNIEŃ OD PRACY.....	21
1.7.2. NORMY I OGÓLNY WYMIAR CZASU PRACY. OKRESY ODPOCZYNKU. SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY.	23
1.7.3. PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH.	25
1.7.4. PRACA W PORZE NOCNEJ ORAZ W NIEDZIELE I ŚWIĘTA.	26
1.8. PROFILAKTYCZNA OPIEKA ZDROWOTNA.....	28
1.8.1. CZYNNIKI SZKODLIWE DLA ZDROWIA	28
1.8.2. PROFILAKTYCZNE BADANIA LEKARSKIE.....	29
1.9. WYPADKI ZWIĄZANE Z PRACĄ I CHOROBY ZAWODOWE.....	30
1.9.1. WYPADEK PRZY PRACY.....	30
1.9.1.1. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY.....	32
1.9.1.2. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU W DRODZE DO PRACY I Z PRACY	34
1.9.1.3. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY OSÓB NIE BĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI.....	35
1.10. CHOROBY ZAWODOWE	35
1.11. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH.	35
2. ORGANY NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY.	36
2.1. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY (PIP).	36
2.2. ADMINISTRACJA ARCHITEKTONICZNO-BUDOWLANA I NADZÓR BUDOWLANY.	39
2.3. PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA (PIS).	40
2.3. PAŃSTWOWA STRAŻ POŻARNA (PSP).	41
2.4. INSPEKCJA OCHRONY ŚRODOWISKA (IOŚ).	42
3. PROCESY PRACY ORAZ MATERIAŁY SZCZEGÓLNIIE SZKODLIWE DLA ZDROWIA.....	42
OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA.	44
4. OBOWIĄZKI PROWADZĄCEGO ZAKŁAD STWARZAJĄCY ZAGROŻENIE	44
5. MASZYNY I INNE URZĄDZENIA TECHNICZNE ORAZ NARZĘDZIA PRACY.....	45

6. PRZYDZIELANIE ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO ORAZ ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ.	48
7. CZYNNIKI ZAGROŻEŃ W ŚRODOWISKU PRACY.....	49
8. ANALIZA I OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO.....	51
9. ELEMENTY ERGONOMII W KSZTAŁTOWANIU WARUNKÓW PRACY.....	52
10. SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.....	53
11. PIERWSZA POMOC PRZEDMEDYCZNA	54
11.1. POSTĘPOWANIE NA MIEJSCU WYPADKU. KOLEJNOŚĆ CZYNNOŚCI RATUNKOWYCH.....	55
11.2. WYPADKI W ŚRODOWISKU PRACY.....	55

WSTĘP

1. Cel szkolenia

Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności, w szczególności z zakresu:

- a) oceny zagrożeń związanych z wykonywaną pracą,
- b) metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,
- c) kształtowania warunków pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- d) postępowania w razie wypadku oraz w sytuacjach awaryjnych.

2. Uczestnicy szkolenia

Szkolenie jest przeznaczone dla pracowników biurowych, w tym zatrudnionych przy obsłudze monitorów ekranowych, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Sposób organizacji szkolenia

Szkolenie jest zorganizowane w formie 4 godzinnego wykładu-kursu z 4 godzinnym samokształceniem kierowanym – na podstawie szczegółowego programu opracowanego przez organizatora szkolenia

Podczas szkolenia stosowane są środki dydaktyczne w postaci:

- prezentacja multimedialna,
- film nt. Pierwszej Pomocy Przed-medycznej.

Uczestnicy szkolenia do części organizowanej w formie samokształcenia kierowanego otrzymują niniejsze materiały umożliwiające przyswojenie wiadomości i umiejętności objętych programem szkolenia w postaci :

- skryptu w formie broszury zawierającej skrót materiału informacyjnego bhp w zakresie realizowanego programu,
- skryptu w formie elektronicznej w pliku Microsoft Word Office zawierającego rozszerzony materiał informacyjny bhp w zakresie realizowanego programu.

4. Program szczegółowy (wg ramowego programu szkolenia z rozporządzenia MGiP z dnia 27.07.2004r. DU 2004 nr 180 poz.1860)

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin ^{*)}	
		Wykład-kurs	Samokształcenie
1	Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem: a) praw i obowiązków pracowników i pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp, b) ochrony pracy kobiet i młodocianych, c) wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń z nimi związanych, d) profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników.	1	1
2	Postęp w zakresie oceny zagrożeń czynnikami występującymi w procesach pracy oraz w zakresie metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników w tym: • identyfikacja zagrożeń przy pracy biurowej, • metody ochrony zdrowia i życia przy pracy biurowej • ocena ryzyka zawodowego wg PN-N-18002 przy pracy biurowej.	1	1
3	Problemy związane z organizacją stanowisk pracy biurowej w tym: • zasady ergonomii stanowisk biurowych, • organizacja stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe, • organizacja stanowisk wyposażonych inne urządzenia biurowe.	1	1
4	Postępowanie w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń: • w czasie pożaru, awarii, w tym organizacja ewakuacji z obiektu, • zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, • trening na manekinie w udzielaniu pppm przy NZK i ułożenie w bocznej pozycji ustalonej osób poszkodowanych.	1	1
Razem:		4	4

^{*)} W godzinach lekcyjnych trwających 45 minut.

USTAWY, ROZPORZĄDZENIA ORAZ POLSKIE NORMY Z ZAKRESU BHP

Gdzie: [\[pobierz\]](#) – link (hiperłącze) do wyszukiwarki aktów prawnych Sejmu RP

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp:

- ustawa z 26 czerwca 1974 r. - **Kodeks pracy** (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. **w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** (Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. **w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** - Dz.U. nr 180, poz. 1860), [\[pobierz1\]](#)
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. **w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy** (Dz.U. nr 69, poz. 332 z późn. zm.), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. **w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów** (Dz.U. nr 60, poz. 279), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 31 marca 2003 r. **w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej** (Dz.U. nr 80, poz. 725), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. **w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac** (Dz.U. nr 200, poz. 2047), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. **w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom** (Dz.U. nr 114, poz. 545 z późn. zm.), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. **w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby** (Dz.U. nr 62, poz. 288), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. **w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej** (Dz.U. nr 62, poz. 287), [\[pobierz\]](#)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. **w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy** (Dz.U. nr 109, poz. 704 z późn. zm.) [\[pobierz\]](#)

Wypadki przy pracy - dokumenty

- ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ([DU. NR 105 poz. 870](#)) [\[pobierz\]](#)
- ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ([Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.](#)) [\[pobierz\]](#).
- Ustawa z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach ([Dz. U. nr 199, poz. 1674 z późn. zm.](#));
- Ustawa z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (Dz. U. nr 199, poz. 1674 z późn. zm.); [\[pobierz\]](#).
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. nr [227, poz. 2298](#)), [\[pobierz\]](#)
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy([Dz.U. nr 269, poz. 2672](#)) [\[pobierz\]](#)
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia ([Dz. U. nr 236, poz. 1992](#));
- Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 24 grudnia 2002 r. 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 ([Dz. U. nr 237, poz. 2015](#)).
- ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ([Dz. Nr 162, poz. 1118, z późn. zm.](#)).

HACCP, GHP/GMP, Bezpieczeństwo żywności

- Ustawa z dnia 25 listopada 1970 r. o warunkach zdrowotnych żywności i żywienia. (Dz.U. nr 29, poz. 245 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- Ustawa z dnia 11 stycznia 2001 o substancjach i preparatach chemicznych (Dz.U. nr 11, poz. 84); tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 30 kwietnia 2004 r. w sprawie wewnętrznej kontroli jakości zdrowotnej żywności i przestrzegania zasad higieny w procesie produkcji (Dz.U. nr 120 poz. 1259); [[pobierz](#)];
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 kwietnia 2004 r. w sprawie wymagań higieniczno-sanitarnych w zakładach produkujących lub wprowadzających do obrotu środki spożywcze (Dz.U. nr 104 poz 1096) [[pobierz](#)];
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 28 kwietnia 2004 r. w sprawie przeprowadzenia urzędowej kontroli żywności (Dz.U. nr 104 poz. 1098) [[pobierz](#)];
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wymagań sanitarnych dotyczących środków transportu żywności, substancji pomagających w przetwarzaniu, dozwolonych substancji dodatkowych i innych składników żywności. (Dz.U. nr 21 poz. 179) [[pobierz](#)];
- Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wymagań higieniczno - sanitarnych zakładów i wymagań dotyczących higieny w procesie produkcji i w obrocie artykułami oraz materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z tymi artykułami (Dz.U. nr 234 poz. 1979) [[pobierz](#)];

Świadczenia

- ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ([Dz.U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.](#)) tekst ujednolicony, [[pobierz](#)]
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych ([Dz.U. 2009 nr 105 poz. 869](#)), jeżeli zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.
- ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ([Dz.U. nr 162, poz. 1118 z późn. zm.](#)), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ([Dz.U. nr 60, poz. 636 z późn. zm.](#)) tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania ([Dz.U. nr 234, poz. 1974](#)), [[pobierz](#)]

Środowisko pracy

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. nr 217, poz. 1833), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. nr 75, poz. 690 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 11 września 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. nr 121, poz. 571 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z 18 grudnia 2002 r. w sprawie warunków sanitarnych i higienicznych w obrocie środkami spożywczymi sprzedawanymi luzem, łatwo psującymi się dietetycznymi środkami spożywczymi, sypkimi i nie opakowanymi środkami spożywczymi oraz materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z tymi środkami spożywczymi (Dz.U. nr 234, poz. 1976), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia z 19 grudnia 2002 r. w sprawie wymagań higieniczno-sanitarnych zakładów i wymagań dotyczących higieny w procesie produkcji i w obrocie artykułami oraz materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z tymi artykułami (Dz.U. nr 234, poz. 1979), [[pobierz](#)]

- rozporządzenie Rady Ministrów z 30 lipca 2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz.U. nr 132, poz. 1115) [[pobierz](#)]

Badania i pomiary czynników szkodliwych

- ustawa z 3 kwietnia 1993 r. o badaniach i certyfikacji (Dz.U. nr 55, poz. 250 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- ustawa z 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz.U. nr 11, poz. 84 z późn. zm.). tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 12 lipca 1996 r. w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakresu tych badań (Dz.U. nr 101, poz. 473 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 10 marca 2000 r. w sprawie trybu certyfikacji wyrobów (Dz.U. nr 17, poz. 219), [[pobierz](#)]

Bhp kobiet i młodocianych

- rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet ([Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.](#)).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac ([Dz.U. 2004 nr 200 poz. 2047](#))

Bhp na stanowisku pracy

- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. nr 148, poz. 973), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 14 stycznia 2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym (Dz.U. nr 16, poz. 156), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 10 maja 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. nr 70, poz. 650 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz.U. nr 80, poz. 912), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. nr 26, poz. 313 z późn. zm.), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 20 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz.U. nr 118, poz. 1263), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U. nr 40, poz. 470), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 14 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek do drewna (Dz.U. nr 36, poz. 409), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Gospodarki z 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. nr 191, poz. 1596 z późn. zm.) [[pobierz](#)]
- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. — Prawo budowlane ([Dz. U. z 1994 r. Nr 89, poz. 414, z późn. zm.](#)) zadania administracji architektoniczno-budowlanej wykonują:

Instytucje

- ustawa z 01 lipca 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy ([Dz.U. z 2007 r. nr 89, poz. 589 z późn. zm.](#)), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]

- ustawa z 12 października 2007 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej ([Dz.U. z 2007 r. nr 89, poz. 589 z późn. zm.](#)), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej ([Dz. U. z 1991 r. Nr 88, poz. 400, z późn. zm.](#)) tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz.U. nr 122, poz. 1321 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 lutego 2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Inspekcji Ochrony Środowiska ([Dz. U. z 2007 r. Nr 44 poz. 287, z późn. zm.](#))

Inne

- ustawa z 14 czerwca 1960 r. - **Kodeks postępowania administracyjnego** (Dz.U. z 2000 r. nr 98, poz. 1071 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 17 listopada 1964 r. - **Kodeks postępowania cywilnego** (Dz.U. nr 43, poz. 296 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 20 maja 1971 r. - **Kodeks wykroczeń** (Dz.U. nr 12, poz. 114 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 23 kwietnia 1964 r. - **Kodeks cywilny** (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 6 czerwca 1997 r. - **Kodeks karny** (Dz.U. nr 88, poz. 553 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 17 czerwca 1966 r. **o postępowaniu egzekucyjnym w administracji** (Dz.U. z 2002 r. nr 110, poz. 968 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 2 lipca 2004 r. **o swobodzie działalności gospodarczej** (Dz.U. nr 173, poz. 1807), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 20 czerwca 1997 r. - **Prawo o ruchu drogowym** (Dz.U. z 2003 r. nr 58, poz. 515 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 7 lipca 1994 r. - **Prawo budowlane** (Dz.U. z 2003 r. nr 207, poz. 2016 z późn. zm.), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 27 czerwca 1997 r. **o służbie medycyny pracy** (Dz.U. z 2004 r. nr 125, poz. 1317), tekst ogłoszony [[pobierz](#)]
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 13 lipca 2010 r. **w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o systemie oceny zgodności** (Dz.U. 2010 nr 138 poz. 935), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- ustawa z 12 września 2002 r. **o normalizacji** (Dz.U. nr 169, poz. 1386), tekst ujednolicony [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. **w sprawie uprawnień rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad opiniowania projektów obiektów budowlanych, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, oraz trybu powoływania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców** (Dz.U. nr 62, poz. 290), [[pobierz](#)]
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. **w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz jej stosowania** (Dz.U. 2010 nr 82 poz. 537 2010.07.01) [[pobierz](#)] aktualne

Polskie Normy

- PN-EN 12464.01:2004 *Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsc pracy. Miejsca pracy we wnętrzach.*
- PN-71/B-02380 *Oświetlenie wnętrz światłem dziennym. Warunki ogólne.*
- PN-80/M-49060 *Maszyny i urządzenia. Wejścia i dojścia. Wymagania.*
- PN-80/N-08001 *Dane ergonomiczne do projektowania. Granica zasięgu rąk. Wymiary.*
- PN-81/N-08002 *Dane ergonomiczne do projektowania. Granica ruchu stopy. Wymiary kątowe.*
- PN-81/N-08010 *Ergonomiczne zasady projektowania systemów pracy.*
- PN-87/B-02151.02 *Akustyka budowlana. Ochrona przed hałasem pomieszczeń w budynkach. Dopuszczalne wartości poziomu dźwięku w pomieszczeniach.*
- PN-91/N-08003 *Dane ergonomiczne do projektowania. Przestrzeń dla ręki obejmującej uchwyt. Wymiary.*

- PN-91/N-08018 *Dane ergonomiczne do projektowania stanowisk pracy. Strefy pracy kończyn górnych. Wymiary.*
- PN-93/N-01256.03 *Znaki bezpieczeństwa. Ochrona i higiena pracy.*
- PN-N-01256.05:1998 *Znaki bezpieczeństwa. Zasady umieszczania znaków bezpieczeństwa na drogach ewakuacyjnych i drogach pożarowych.*
- PN-N-18002:2000 *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.*
- PN-87/P-06751 *Odzież robocza. Stopnie jakości.*
- PN-89/P-84505.01 *Odzież robocza. Fartuchy. Postanowienia ogólne*
- PN-89/P-84505.02 *Odzież robocza. Fartuchy damskie.*
- PN-89/P-84505.03 *Odzież robocza. Fartuchy męskie.*
- PN-89/P-84505.05 *Odzież robocza. Fartuchy - spódnice.*
- PN-P-84525:1998 *Odzież robocza. Ubrania robocze*
- PN-92/P-84682 *Odzież robocza dla pracowników atomistyki.*
- PN-92/P-84683 *Odzież robocza. Koszule męskie.*
- PN-92/P-84684 *Odzież robocza. Kombinezony.*
- PN-92/O-91060 *Obuwie robocze. Obuwie dla pracowników atomistyki.*
- PN-EN 344-2:1999/Apl:2003 *Obuwie bezpieczne, ochronne i zawodowe do użytku w pracy. Wymagania dodatkowe i metody badań.*
- PN-EN 345-2:1999 *Obuwie bezpieczne do użytku w pracy. Wymagania dodatkowe.*
- PN-N-18001:2004 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania.*
- PN-N-10802:2000 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.*
- PN-N-18004:2001 *System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.*
- 4. PN-N-18004:2001/Apl:2002 *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.*
- PN-89/Z-01001/06 *Ochrona czystości powietrza. Nazwy, określenia i jednostki. Terminologia dotycząca badań jakości powietrza na stanowiskach pracy.*
- PN-89/Z-04008/07 *Ochrona czystości powietrza. Pobierania próbek. Zasady pobierania próbek powietrza w środowisku pracy i interpretacja wyników.*
- PN-91/Z-04030/06 *Ochrona czystości powietrza. Badanie zawartości pyłu. Oznaczanie pyłu respirabilnego na stanowiskach pracy metodą filtracyjno-wagową.*
- PN-84/E-02033 *Oświetlenie wnętrz światłem elektrycznym.*
- PN-81/N-01306 *Hałas. Metody pomiaru. Wymagania ogólne.*
- PN-84/N-01307 *Hałas. Dopuszczalne wartości poziomu dźwięku na stanowiskach pracy i ogólne wymagania dotyczące przeprowadzanych pomiarów.*
- PN-82/C-94170 *Obuwie gumowe przeciwdeszczowe, sportowe, robocze i ochronne. Wymagania i badania w zakresie obuwia roboczego i ochronnego.*
- PN-89/Z-01001/06 *Ochronniki słuchu. Postanowienia ogólne.*
- PN-92/P-84685 *Odzież ochronna. Odzież chroniąca przed zimnem. Fizjologiczne metody badań i oceny.*
- PN-88/Z-08054 *Bezpieczeństwo pracy. Dermatologiczne środki ochrony osobistej. Klasyfikacja i wymagania.*
- PN-90/Z-08057 *Sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.*
- PN-92/N-01255 *Barwy bezpieczeństwa i znaki bezpieczeństwa.*
- PN-92/N-01256/01 *Znaki bezpieczeństwa. Ochrona przeciwpożarowa.*
- PN-92/N-01256/02 *Znaki bezpieczeństwa. Ewakuacja.*
- PN-92/N-01256/03 *Znaki bezpieczeństwa. Ochrona i higiena pracy.*

1. PRAWO PRACY

1.2. ŹRÓDŁA PRAWA PRACY -PODSTAWOWE ZASADY PRAWA PRACY

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, statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Podstawowymi źródłami prawa pracy, jak wynika z powyższej definicji, są, więc **ustawy** — akty prawne uchwalane przez Sejm RP.

Na ich podstawie tworzone są akty prawne niższego rzędu — **rozporządzenia**, wydawane przez Radę Ministrów, ministrów lub przez inne uprawnione konstytucyjnie organy. Dokonując szczegółowego rozwinięcia umożliwiają one wprowadzenie ustaw w życie.

Innymi źródłami prawa pracy, obowiązującymi w danym resorcie są **zarządzenia**, wydawane przez upoważnionych ministrów, zaś w danym zakładzie pracy — **porozumienia zbiorowe**, takie jak **układy zbiorowe pracy**, **regulaminy pracy** oraz **wynagradzania**, a także **statuty**.

Uwaga!

Postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W innym przypadku są one nieważne.

Najważniejsze zasady prawa pracy są następujące:

- pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia i wypoczynku,
- pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikowi podnoszenie kwalifikacji zawodowych,
- pracownicy i pracodawcy mają prawo tworzyć organizacje w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, lub do takich organizacji przystępować.

1.2. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

1.2.1. PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACOWNIKA.

Pracownik jest obowiązany w szczególności:

- ♦ przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- ♦ przestrzegać regulaminu pracy,
- ♦ przestrzegać przepisów oraz zasad bhp, a także przepisów przeciwpożarowych,
- ♦ dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę.

Na mocy odrębnej umowy zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, pracownik może być zobowiązany do nie prowadzenia działalności konkurencyjnej, zarówno / w trakcie trwania stosunku pracy, jak też po jego ustaniu.

Działalność konkurencyjna to działalność polegająca na godzeniu w interes pracodawcy lub byłego pracodawcy w związku z prowadzoną działalnością.

Wystąpi ona wtedy, gdy:

- ♦ pracownik będzie prowadził na własny rachunek lub w cudzym imieniu podmiot gospodarczy rywalizujący na rynku z pracodawcą,
- ♦ podejmie pracę w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie w takiej jednostce należącej do kogoś innego.

Uwaga!

Umowy w sprawie działalności konkurencyjnej muszą mieć, pod rygorem nieważności, formę pisemną.

1.2.2. OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BHP OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI.

Osoby te są zobowiązane do:

- organizowania stanowisk pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- dbania o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- organizowania, przygotowywania i prowadzenia prac, z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwowania przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bhp,
- zapewnienia wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Wymagaj !

Aby pracownicy, którymi kierujesz, przestrzegali przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

1.3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY.

1.3.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA PRACOWNIKÓW.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy można stosować:

- karę upomnienia,
- karę nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy można stosować — oprócz dwóch wyżej wymienionych kar — **także karę pieniężną.**

Oczywiście za ten sam czyn może być zastosowana tylko jedna kara. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika.

Każda z wymienionych kar nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od uzyskania wiadomości o naruszeniu obowiązku i po upływie 3 miesięcy od tego naruszenia. Należy zawiadomić pracownika o zastosowanej karze na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia

obowiązków oraz datę jego zaistnienia, informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. W razie odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu, pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie nałożonej kary.

Uwaga !

Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

1.3.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

Odpowiedzialność ta wynika głównie z przepisów działu **trzynastego Kodeksu pracy**, a więc z art. 281- 283 K.p.

Brzmienie tych artykułów podajemy poniżej:

Art. 281.

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,
- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,
- 6) nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,
- 7) pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem podlega karze grzywny od **1 000 zł do 30 000 zł**.

Art. 282.

§ 1. Kto, wbrew obowiązkowi:

- 1) nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,
- 2) nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
- 3) nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy, podlega karze grzywny **od 1 000 zł do 30 000 zł**.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkowi nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy.

Art. 283.

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny **od 1 000 zł do 30 000 zł**.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej

- działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,
- 2) wbrew obowiązкови nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
 - 3) wbrew obowiązкови wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
 - 4) wbrew obowiązкови dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,
 - 5) wbrew obowiązкови stosuje:
 - a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,
 - b) substancje i preparaty chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
 - c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nie posiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
 - 6) wbrew obowiązкови nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób,
 - 7) nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy,
 - 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań,
 - 9) bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Zasady odpowiedzialności wykroczeniowej osób kierujących pracownikami zawarte są również w innych ustawach, a mianowicie:

- ♦ w ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr [35](#), [poz. 163](#), z późn. zm.), w której ust. 1 i 2 art. 22 brzmi następująco:
Art. 22.1. Kto działając w imieniu zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy, a w szczególności uniemożliwia działalność społecznego inspektora pracy, podlega karze grzywny.
2. Tej samej karze podlega, kto nie wykonuje zalecenia zakładowego społecznego inspektora pracy.
- ♦ ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr [70](#), [poz. 335](#), z późn. zm.), w której ust. 1 art. 12a brzmi następująco:
Art. 12a. 1. Kto będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny.

Większość ww. przepisów dotyczy oczywiście niewielkiej grupy osób kierujących pracownikami, jakimi są kierownicy zakładów pracy, ewentualnie w dużych przedsiębiorstwach — kierownicy wydziałów, czy oddziałów, ale jeden z ww. przepisów dotyczy wszystkich — nawet kierujących jednym lub kilkoma pracownikami. Jest to, dla przypomnienia art. 283 § 1 Kodeksu pracy w części dotyczącej przestrzegania przepisów lub zasad bhp.

Wymagaj!

Aby warunki pracy stwarzane przez pracodawcę pozwalały na wykonywanie jej w sposób bezpieczny,

1.4. SZKOLENIA Z ZAKRESU BHP.

Przepisy ogólne.

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. Należy zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy, oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie.

Pracodawca jest obowiązany:

- zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bhp dotyczącymi wykonywanych przez nich prac,
- wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bhp na stanowiskach pracy.

Wymagaj Aby: !

- szkolenia, o których mowa w niniejszym rozdziale odbywały się w czasie pracy i na koszt pracodawcy,
- wszyscy pracownicy posiadali odpowiednie przeszkolenie w zakresie bhp.

Szczegółowe dane dotyczące szkoleń w dziedzinie bhp zawiera rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860 2005.07.01).

Zgodnie z tym rozporządzeniem działalność szkoleniową w dziedzinie bhp prowadzą pracodawcy, a na ich zlecenie także jednostki organizacyjne uprawnione do prowadzenia takiej działalności.

Natomiast szkolenia osób będących pracodawcami, pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bhp mogą prowadzić jedynie jednostki organizacyjne do tego uprawnione.

Organizatorzy szkolenia (pracodawca lub uprawniona jednostka organizacyjna) zapewniają:

- programy szkolenia dla określonych grup stanowisk,
- wykładowców i instruktorów o wysokich kwalifikacjach, odpowiednich do realizowanych programów szkolenia,
- odpowiednie warunki lokalowe,
- wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia,
- właściwy przebieg szkolenia i doskonalenia w zakresie bhp oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów z przebiegu egzaminów i rejestrów wydanych zaświadczeń.

Szkolenie w dziedzinie bhp prowadzone jest jako:

- **szkolenie wstępne** składające się z:
 - instruktażu ogólnego,
 - instruktaży stanowiskowych
- instruktaży stanowiskowych po zmianach stanowiska lub ich modyfikacji,
- **szkolenia okresowe** w cyklach np. 3, 5 i 6 letnich zależnie od rodzaju stanowiska.

Szkolenia mogą być prowadzone w formie: instruktażu, seminarium, kursu, samokształcenia kierowanego. Powinny być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestników szkolenia wiadomości objętych programem szkolenia.

Szkolenie wstępne.

Szkolenie wstępne obejmuje:

- instruktaż ogólny,
- instruktaże stanowiskowe.

Szkolenie wstępne przechodzą przed dopuszczeniem do wykonywania pracy:

- nowo zatrudnieni pracownicy,
- studenci odbywający praktyki studenckie,
- uczniowie szkół zawodowych odbywający praktyczną naukę zawodu w zakładach pracy

Instruktaż ogólny prowadzą pracownicy służby bhp albo pracodawcy lub pracownicy wyznaczeni przez pracodawcę, posiadający ukończone aktualne szkolenie w zakresie bhp.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się także przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku, w odniesieniu do:

- pracowników przenoszonych na inne stanowiska,
- uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu oraz studentów odbywających praktyki studenckie.

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza osoba kierująca pracownikami, wyznaczona przez pracodawcę, posiadająca odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz przeszkolona w zakresie metod prowadzenia instruktażu.

Szkolenia okresowe.

Szkolenie okresowe bhp odbywają, w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na określonym stanowisku:

- osoby będące pracodawcami pełniące obowiązki służby bhp,
- pozostali pracodawcy osoby i kierujące pracownikami,
- pracownicy służby bhp,

Szkolenie okresowe bhp odbywają, w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na określonym stanowisku:

- pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- projektanci oraz konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych,
- technolodzy, organizatorzy produkcji i inni pracownicy inżynieryjno-techniczni,
- inni pracownicy, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bhp.

Na robotniczych stanowiskach pracy, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla zdrowia oraz zagrożenia wypadkowe, szkolenie okresowe powinno być przeprowadzone przed rozpoczęciem pracy na tych stanowiskach. Wykaz takich stanowisk określa pracodawca.

Częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego określa pracodawca, po porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem załogi (gdy związki w zakładzie nie działają), przy czym:

- szkolenie pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych powinno być przeprowadzane w formie instruktażu nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach robotniczych, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla zdrowia, nie rzadziej niż raz w roku,
- szkolenie pracowników na stanowiskach biurowo-administracyjnych powinno być przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 6 lat.
- szkolenie pozostałych grup powinno być przeprowadzane nie rzadziej niż raz na 5 lat.

1.5. SZKOLENIA SPECJALISTYCZNE ZWIĄZANE BHP.

Uprawnienia do obsługi urządzeń poddózorowych.

Zgodnie z ustawą z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorze technicznym ([Dz. U. Nr 122, poz. 1321, z późn. zm.](#)), **dozorem technicznym** są określone ustawą działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych, tj. takich które mogą stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska.

Dozór techniczny jest wykonywany przez jednostki dozoru technicznego, co nie zwalnia jednak projektujących, wytwarzających, eksploatujących, naprawiających i modernizujących urządzenia techniczne od odpowiedzialności za jakość i stan tych urządzeń, mających wpływ na ich bezpieczną pracę.

Urządzeniami technicznymi w rozumieniu ww. ustawy są urządzenia, które mogą stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska wskutek:

- rozprężenia cieczy lub gazów znajdujących się pod ciśnieniem różnym od atmosferycznego,
- wyzwolenia energii potencjalnej lub kinetycznej przy przemieszczaniu ludzi lub ładunków w ograniczonym zasięgu,
- rozprzestrzeniania się materiałów niebezpiecznych podczas ich magazynowania lub transportu.

Zgodnie z ustawą oraz rozporządzeniem MG z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych ([Dz. U. Nr 79, poz. 849, z późn. zm.](#)), osoby obsługujące i konserwujące urządzenia techniczne obowiązane są posiadać zaświadczenie kwalifikacyjne potwierdzające:

- umiejętność praktycznego wykonywania tych czynności,
- znajomość warunków technicznych dozoru technicznego, norm i przepisów prawnych w tym zakresie.

Zświadczenie to należy uzyskać przed komisją kwalifikacyjną powołaną przez organ właściwej jednostki dozoru technicznego zdając egzamin.

Posiadanie kwalifikacji wymagane jest przy obsłudze i konserwacji następujących rodzajów urządzeń technicznych:

- suwnice, żurawie, wciągarki i wciągniki,
- układnice przeznaczone do składowania ładunków w magazynach,
- układnice przeznaczone do układania torów,
- dźwigi,
- wyciągi towarowe,
- podesty ruchome,
- dźwignice linotorowe,
- dźwigniki (podnośniki) -jedynie konserwacja,
- urządzenia do manipulacji towarami,
- przenośniki osobowe i towarowe -jedynie konserwacja,
- osobowe i towarowe koleje linowe oraz wyciągi narciarskie,
- pomosty ruchome z zespołem napędowym w przystaniach promowych,
- zbiorniki stałe z zespołami napędowymi na skroplone gazy węglowodorowe oraz zbiorniki przenośne o pojemności powyżej 350 cm³ — w zakresie napełniania - jedynie obsługa,
- urządzenia do napełniania i opróżniania zbiorników transportowych - jedynie obsługa.

Wymagaj!

Aby urządzenia techniczne posiadały odpowiednie świadectwa dopuszczenia do eksploatacji, wydane przez właściwe organy dozoru technicznego, a także by były obsługiwane przez osoby posiadające odpowiednie zaświadczenia uprawniające do ich obsługi.

Uprawnienia do przewozu towarów niebezpiecznych.

Kierowcy pojazdów przewożących towary niebezpieczne są obowiązani, oprócz posiadania prawa jazdy odpowiedniej kategorii i świadectwa kwalifikacji, ukończyć kurs dokształcający.

Kurs prowadzony jest, zgodnie z ustaleniami ustawy z dnia 28 października 2002 r. o przewozie drogowym towarów niebezpiecznych ([Dz. U. Nr 199, poz. 1671, z późn. zm.](#)) oraz wydanego na jej podstawie .

Mogą być prowadzone następujące rodzaje kursów:

- **podstawowy** w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych wszystkich klas,
- **specjalistyczne** w zakresie przewozu drogowego:
 - towarów niebezpiecznych w cysternach,
 - towarów niebezpiecznych klasy 1,
 - towarów niebezpiecznych klasy 7.

Kurs podstawowy i kursy specjalistyczne są organizowane w formie kursu:

- **początkowego** - kierowca nie posiada ważnego zaświadczenia ADR,
- **dokształcającego** - kierowca posiada ww. zaświadczenie, powinien ukończyć kurs doskonalący w roku poprzedzającym datę upływu ważności posiadanego zaświadczenia.

Każdy z tych kursów kończy się egzaminem w formie testu pisemnego.

Wymagaj !

Aby osoby konwojujące przewóz materiałów niebezpiecznych posiadały odpowiednie przeszkolenie dające pewność, że są dostatecznie zaznajomione z niebezpieczeństwem towarzyszącym temu działaniu.

1.6. ZATRUDNIANIE KOBIET I MŁODOCIANYCH.

1.6.1. Ochrona pracy kobiet

Zgodnie z art. 11² Kodeksu pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Dotyczy to szczególnie równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Natomiast art. 11³ Kodeksu pracy zabrania jakiegokolwiek dyskryminowania pracowników, m.in. ze względu na płeć. Mimo tych zapisów wiadomym jest, że istnieje pewna grupa prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, przy których wykonywaniu zabroniony jest udział kobiet.

Wykaz tych ww. prac jest przedmiotem rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet ([Dz. U. Nr 114, poz. 545, z późn. zm.](#)).

Szczególnej ochronie podlega kobieta w okresie ciąży.

Pracodawcy w tym okresie nie wolno:

- wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę (za wyjątkiem ogłoszenia upadłości albo likwidacji pracodawcy, oraz w przypadku zaistnienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy),
- zatrudniać kobiety w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,
- bez zgody kobiety delegować ją poza stałe miejsce pracy.

Reguły dotyczące zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz delegowania poza miejsce stałego zamieszkania odnoszą się również do kobiet opiekujących się dzieckiem do lat czterech.

Pracodawca jest obowiązany:

- przenieść do innej pracy kobietę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, zatrudnioną przy pracy wzbronionej kobietom w ciąży, a jeżeli to niemożliwe zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy,
- przenieść do innej pracy, skrócić jej czas pracy, lub zwolnić na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, kobietę w ciąży która przedstawi zaświadczenie lekarskie o przeciwwskazaniach do wykonywania dotychczasowej pracy,
- udzielać ciężarnej płatnych zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą (o ile nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy).

Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić kobietę przy pracy i w wymiarze czasu określonych w umowie o pracę.

Uwaga !

W przypadku gdy przeniesienie kobiety w ciąży do innej pracy powoduje obniżenie dotychczasowego wynagrodzenia przysługuje jej dodatek wyrównawczy. Natomiast pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

- 20 tygodni (140 dni) - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
- 31 tygodni (217 dni) - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie (231 dni) - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni (245 dni) - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
- 37 tygodni (259 dni) - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Kobieta, która urodziła dziecko ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego także przez okres określony przepisami Kodeksu pracy jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, którego wymiar wynosi:

- a) przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie do 6 tygodni,
- b) przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie do 8 tygodni.

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu. Niewykorzystaną część urlopu udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu.

Za czas urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

Na wniosek pracownicy pracodawca jest obowiązany udzielić jej urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem. Pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Uwaga!

Przepisy dotyczące:

- zabraniające zatrudniania kobiety wychowującej dziecko do lat 4 w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz delegowania poza miejsce stałego zamieszkania,
- nakazujące udzielania urlopu wychowawczego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem,
- nakazujące udzielania zwolnienia od pracy na 2 dni w ciągu roku, stosuje się również w stosunku do ojców pracowników.

Jeżeli zatrudnieni są oboje rodzice lub opiekunowie z ww. uprawnień może korzystać tylko jedno z nich.

1.6.2. Ochrona pracy młodocianych

Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli szkołę podstawową,
- przedstawia świadectwo lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy danego rodzaju.

Młodociany, który nie posiada żadnych kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony jedynie w celu przygotowania zawodowego.

Wyjątki od powyższych zasad zawarte są w rozporządzeniu MPiPS z dnia 5 grudnia 2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum ([Dz. U. Nr 214, poz. 1808](#)). Do zawierania i rozwiązywania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego stosuje się przepisy dotyczące umów o pracę na czas nie określony. Umowa taka powinna w szczególności określać:

- rodzaj przygotowania zawodowego,
- czas trwania i miejsce jego odbywania,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem takiej umowy może nastąpić tylko w razie:

- nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się,
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej dalsze prowadzenie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

Najważniejszym obowiązkiem młodocianego (poza wykonywaniem prac wynikających z umowy o przygotowanie zawodowe) jest dokształcanie:

- w zakresie szkoły podstawowej, jeżeli jej nie ukończył,
- zawodowe lub w zakresie szkoły ogólnokształcącej.

Pracodawca jest obowiązany zwalniać młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych związanych z obowiązkiem dokształcania.

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia. Orzeczenie lekarskie o zagrożeniu zdrowia

młodocianego przez wykonywaną pracę rodzi obowiązek pracodawcy zmiany rodzaju pracy lub, przy braku takiej możliwości, niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę i wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Czas pracy młodocianego nie może przekraczać:

- w wieku do lat 16-6 godzin na dobę,
- w wieku powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę.

Czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy) wlicza się do czasu pracy. Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczycieli zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych. Zatrudniani powinni być jedynie przy pracach mających bezpośredni związek z odbywaną nauką zawodu. Nie mogą być natomiast zatrudniani przy pracach wymienionych się w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac ([Dz.U. 2004 nr 200 poz. 2047](#))

Wymagaj !

Aby młodociani nie byli zatrudniani:

- w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,
- przy pracach wzbronionych.

Z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, a po upływie roku pracy — w wymiarze 26 dni roboczych.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielać urlopu w okresie ferii szkolnych. W tym samym okresie, na wniosek młodocianego - ucznia szkoły dla pracujących należy udzielić mu urlopu bezpłatnego, którego wymiar wraz z urlopem wypoczynkowym nie może przekraczać 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

1.7. CZAS PRACY

1.7.1. UDZIELANIE PRACOWNIKOM ZWOLNIEŃ OD PRACY

Pracodawca, lub osoba przez niego upoważniona, jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z Kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do Kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. Okoliczności, w których pracodawca jest obowiązany udzielić takiego zwolnienia określa rozporządzenie MPiPS z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień [od pracy ([Dz. U. Nr 60, poz. 281](#))].

Zgodnie z tym rozporządzeniem pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika:

- gdy jest stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym,
- na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych,
- będącego ratownikiem Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratowniczego, na czas niezbędny do uczestniczenia w akcji ratowniczej i do wypoczynku koniecznego po jej

- zakończeniu,
- będącego krwiodawcą:
 - na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi,
 - na czas niezbędny do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa badań lekarskich (jeśli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy),
- na czas obejmujący:
 - 2 dni — w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy,
 - 1 dzień — w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

We wszystkich ww. przypadkach pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia ustalonego w sposób określony w rozporządzeniu MPiPS z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy ([Dz. U. Nr 62, poz. 289, z późn. zm.](#)).

Pracodawca (osoba upoważniona) jest również obowiązany do zwolnienia od pracy pracownika:

- wezwanego:
 - do osobistego stawienia się przez organ właściwy w zakresie powszechnego obowiązku obrony,
 - przez organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia,
 - w celu wykonywania czynności biegłego w postępowaniu administracyjnym, karnym przygotowawczym, sądowym lub przed kolegium do spraw wykroczeń (łącznie nie więcej niż 6 dni w ciągu roku kalendarzowego),
 - w charakterze świadka lub specjalisty w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez NIK,
- będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej:
 - na czas niezbędny do uczestniczenia w działaniach ratowniczych i do wypoczynku niezbędnego po ich zakończeniu,
 - na szkolenie pożarnicze (łącznie nie więcej niż 6 dni w ciągu roku kalendarzowego),
- na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych wynikających z odrębnych przepisów.

We wszystkich ww. przypadkach pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu.

Pozostają jeszcze następujące przypadki, w których pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika od pracy:

- dla wzięcia przez niego udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji,
- w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych w szkole zawodowej, w szkole wyższej, w placówce naukowej albo w jednostce badawczo-rozwojowej, lub prowadzenia szkolenia na kursie zawodowym (łącznie nie więcej niż 6 godzin w tygodniu lub 24 godziny w miesiącu),
- będącego członkiem rady nadzorczej, działającej u zatrudniającego go pracodawcy, na czas niezbędny do uczestniczenia w posiedzeniach tej rady.

1.7.2. NORMY I OGÓLNY WYMIAR CZASU PRACY. OKRESY ODPOCZYNKU. SYSTEMY I ROZKŁADY CZASU PRACY.

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z następującymi zastrzeżeniami:

- ◆ w rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nie przekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy — okres rozliczeniowy nie przekraczający 12 miesięcy,
- ◆ jeżeli uzasadnione jest to rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca; okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy w szczególnie uzasadnionych przypadkach; przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 4 miesięcy,
- ◆ w ruchu ciągłym może być stosowany system czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 43godz. przeciętnie na tydzień w okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 4 tyg., przy czym jednego dnia w niektórych tygodniach czas pracy może być przedłużony do 12 godz., przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca; pracownikowi przysługuje, bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin, niezależnie od przysługującego mu odpoczynku tygodniowego
- ◆ do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca; przepisy o stosowaniu przedłużonego okresu rozliczeniowego oraz o odpoczynku przysługującym bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy stosuje się odpowiednio,
- ◆ na pisemny wniosek pracownika może być stosowany:
 - system skróconego tygodnia pracy - dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca; system ten wprowadza się w umowie o pracę,
 - system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta; dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca; system ten wprowadza się w umowie o pracę.

Podstawowy obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- ◆ mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie
- ◆ dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

Natomiast przy pracy w ruchu ciągłym obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

- ♦ mnożąc 8 godzin przez liczbę dni kalendarzowych przypadających w okresie rozliczeniowym, z wyłączeniem niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a następnie
- ♦ dodając do otrzymanej liczby liczbę godzin odpowiadającą przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy.

Liczba godzin odpowiadająca przedłużonemu u danego pracodawcy tygodniowemu wymiarowi czasu pracy nie może przekraczać 4 godzin na każdy tydzień okresu rozliczeniowego, w którym następuje przedłużenie czasu pracy. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli, wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy wymiar czasu pracy w okresie rozliczeniowym ulega obniżeniu, o liczbę godzin przypadających do przepracowania w czasie tej nieobecności.

Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym (nie dotyczy to pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy).

Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do **co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.**

Nie dotyczy to:

- ♦ pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,
- ♦ przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

W przypadkach określonych powyżej pracownikowi przysługuje, w okresie rozliczeniowym, równoważny okres odpoczynku.

Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

W przypadkach konieczności prowadzenia akcji ratowniczej, dla pracowników zarządzających oraz w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę, zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy, tygodniowy nieprzerwany odpoczynek może obejmować mniejszą liczbę godzin, nie może być jednak krótszy niż 24 godziny. Odpoczynek tygodniowy powinien przypadać w niedzielę. Niedziela obejmuje 24 kolejne godziny, poczynając od godziny 6.00 w tym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

W przypadkach dozwolonej pracy w niedzielę odpoczynek tygodniowy może przypadać w innym dniu niż niedziela.

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy wg z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Za czas tej przerwy (nie wliczanej do czasu pracy) przysługuje pracownikowi prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm podstawowych.

Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy nie wliczaną do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Ww. przerwę w pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny rozkład jego czasu pracy w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty. Sposób wprowadzania rozkładów czasu pracy określa się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy. Mogą one być także ustalane indywidualnie dla poszczególnych pracowników, ale taki indywidualny rozkład czasu pracy musi być przekazany pracownikowi przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Pamiętaj!

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.**

1.7.3. PRACA W GODZINACH NADLICZBOWYCH.

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Jest ona dopuszczalna w razie:

- ♦ konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- ♦ szczególnych potrzeb pracodawcy (o ile na stanowisku pracy nie występują przekroczenia NAJWYŻSZYCH DOPUSZCZALNYCH STĘŻEŃ [NDS] lub NAJWYŻSZYCH DOPUSZCZALNYCH NATĘŻEŃ [NDNN]).

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy **nie może przekraczać dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym**.

W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę (gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy) można ustalić inną liczbę godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż określona powyżej.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- ♦ 100% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, a także w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.
- ♦ 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu.

Dodatek w wysokości 100% przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje już prawo do dodatku. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczania dodatku obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerzegowania określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania — 60% wynagrodzenia.

W stosunku do pracowników wykonujących stale pracę poza zakładem pracy wynagrodzenie wraz z dodatkiem może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanemu wymiarowi pracy w godzinach nadliczbowych.

W zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych pracodawca, na pisemny wniosek pracownika, może udzielić mu w tym samym wymiarze czasu wolnego od pracy. Udzielenie czasu wolnego w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych może nastąpić także bez wniosku pracownika. W takim przypadku 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. W tych przypadkach pracownikowi nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur).

Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku dobowego i tygodniowego.

Za czas dyżuru, z wyjątkiem dyżuru pełnionego w domu, pracownikowi przysługuje czas wolny od pracy w wymiarze odpowiadającym długości dyżuru, a w razie braku możliwości udzielenia czasu wolnego — wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania — 60% wynagrodzenia.

Praca w godzinach nadliczbowych poza wyraźnie określonymi wyjątkami, takimi jak:

- ◆ pracownice w ciąży,
- ◆ pracownicy młodociani,
- ◆ opiekujący się dzieckiem do lat 4 - bez ich zgody,
- ◆ pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia – jeśli chodzi o pracę z tytułu szczególnych potrzeb pracodawcy,

jest **pracą obowiązkową**.

Nie może być wprawdzie traktowana jako stały system, lecz odmowa pracy w godzinach nadliczbowych może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pamiętaj!

Dodatkowe wynagradzanie za pracę w godzinach nadliczbowych nie dotyczy pracowników zarządzających zakładem pracy oraz kierowników wyodrębnionych komórek organizacyjnych zakładu pracy (z wyjątkiem pracy w niedzielę i święto). Dotyczy natomiast pracowników zatrudnionych na samodzielnych stanowiskach pracy.

1.7.4. PRACA W PORZE NOCNEJ ORAZ W NIEDZIELE I ŚWIĘTA.

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21⁰⁰ do 7.00. Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

Czas pracy pracującego w nocy nie może przekraczać 8 godzin na dobę, jeżeli wykonuje prace szczególnie niebezpieczne albo związane z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym. Wykaz takich prac określa pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją

związkową, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa — z przedstawicielami pracowników wybranymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, oraz po zasięgnięciu opinii lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, uwzględniając konieczność zapewnienia bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca informuje właściwego inspektora pracy o zatrudnianiu pracowników pracujących w nocy.

Za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego wg odrębnych przepisów. W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatek ten może być zastąpiony ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej.

Za pracę w niedzielę i w święto uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 6 w tym dniu a godziną 6 następnego dnia, chyba, że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Praca w niedzielę oraz w święto jest dozwolona:

- ◆ w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- ◆ w ruchu ciągłym,
- ◆ przy pracy zmianowej,
- ◆ przy niezbędnych remontach,
- ◆ w transporcie i w komunikacji,
- ◆ w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,
- ◆ przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,
- ◆ w rolnictwie i hodowli
- ◆ przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:
 - placówkach handlowych,
 - zakładach świadczących usługi dla ludności,
 - gastronomii,
 - zakładach hotelarskich,
 - jednostkach gospodarki komunalnej,
 - zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,
 - jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz placówkach opiekuńczo wychowawczych, zapewniających całodobową opiekę,
 - zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,
- ◆ w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

Pamiętaj!

Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję czasu pracy z uwzględnieniem: pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w niedzielę i święta, w porze nocnej, w dniu dodatkowo wolnym od pracy, okresu pełnionych dyżurów, urlopów i innych zwolnień od pracy (rozporządzenie MPiPS z dn. 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika - [Dz. U. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.](#)).

1.8. PROFILAKTYCZNA OPIEKA ZDROWOTNA

1.8.1. CZYNNIKI SZKODLIWE DLA ZDROWIA

Pracodawca (osoba przez niego wyznaczona) jest obowiązany:

- ♦ oceniać i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,
- ♦ informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- ♦ stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:
 - utrzymywać w stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
 - przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

O tym, o jakie czynniki chodzi, informuje od 19 czerwca 2003 r. rozporządzenie MPiPS z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy ([Dz.U.Nr 217,poz. 1833](#)).

Natomiast Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy ([Dz.U. 2005 nr 73 poz. 645](#)) reguluje:

- ♦ tryb i częstotliwość dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy,
- ♦ sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów,
- ♦ udostępnianie wyników badań i pomiarów pracownikom.

Badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia występującego w środowisku pracy nie przeprowadza się, jeżeli wyniki dwóch ostatnio przeprowadzonych badań i pomiarów **nie przekroczyły 0,1 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia** określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, a w procesie technologicznym lub w warunkach występowania danego czynnika nie dokonała się zmiana mogąca wpływać na wysokość stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia.

W przypadku występowania w środowisku **pracy czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym** badania i pomiary przeprowadza się:

- 1) **co najmniej raz na trzy miesiące** - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika rakotwórczego lub mutagennego powyżej 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 2) **co najmniej raz na sześć miesięcy** - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika rakotwórczego lub mutagennego powyżej **0,1 do 0,5** wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 3) **w każdym przypadku wprowadzenia zmiany** w warunkach występowania tego czynnika.

W przypadku występowania w środowisku pracy **czynnika szkodliwego dla zdrowia, innego niż czynnik rakotwórczy mutagenny**, badania i pomiary przeprowadza się:

- 1) **co najmniej raz w roku** - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia **powyżej 0,5** wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 2) **co najmniej raz na dwa lata** - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej **0,1 do 0,5** wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 3) **w każdym przypadku wprowadzenia zmiany** w warunkach występowania tego czynnika.

Pracodawca rejestruje wyniki wykonywanych badań i pomiarów, wpisując je na bieżąco do rejestru wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowisku pracy oraz do kart pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia.

Wymagaj !

Aby rejestry oraz karty pomiarów były przechowywane w zakładzie pracy min 40 lat ,

1.8.2. PROFILAKTYCZNE BADANIA LEKARSKIE.

Wyróżniamy następujące rodzaje badań lekarskich:

- ◆ wstępne,
- ◆ okresowe,
- ◆ kontrolne.

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- ◆ osoby przyjmowane do pracy,
- ◆ pracownicy młodociani przenoszani na inne stanowiska pracy,
- ◆ inni pracownicy przenoszani na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Okresowym badaniom lekarskim podlegają wszyscy pracownicy, natomiast kontrolnym badaniom lekarskim podlegają pracownicy, których niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwała **dłużej niż 30 dni**.

Wszystkie ww. badania lekarskie przeprowadza się na koszt pracodawcy i w czasie pracy z wyjątkiem badań wstępnych. Badania okresowe i kontrolne przeprowadza się, w miarę możliwości, w godzinach pracy.

Wymagaj !

Aby pracownicy dopuszczani do pracy posiadali aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Pracodawca ponosi także inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. Szczegółowo tematyką badań lekarskich zajmuje się rozporządzenie MZiOŚ z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy ([Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.](#)). Określa ono m.in.:

- ◆ zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników (badań profilaktycznych), tryb ich przeprowadzania oraz sposób dokumentowania i kontroli tych badań,
- ◆ częstotliwość wykonywania badań okresowych,

- ♦ zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,
- ♦ tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich.

Badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (kierującego zakładem pracy), które powinno zawierać:

- ♦ określenie rodzaju badania profilaktycznego,
- ♦ w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy – określenie stanowiska pracy (stanowisk pracy), na którym osoba ta ma być zatrudniona,
- ♦ w przypadku pracowników - określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,
- ♦ informacje o występowaniu na tym stanowisku (stanowiskach) pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki ich badań i pomiarów.

Orzeczenie lekarskie w sprawie wyników badań wydawane jest w formie zaświadczenia przekazywanego pracownikowi i pracodawcy na specjalnych drukach.

Wymagaj !

Aby pracownicy zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych otrzymywali nieodpłatnie, odpowiednie **posiłki i napoje**, na warunkach określonych w rozporządzeniu RM z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów ([Dz. U. Nr 60, poz. 279](#)),

1.9. WYPADKI ZWIĄZANE Z PRACĄ I CHOROBY ZAWODOWE

Tematyką związaną z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi zajmuje się Kodeks pracy oraz przepisy wydane w jego delegacji, a także ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków pracy i chorób zawodowych ([Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.](#)).

1.9.1. WYPADEK PRZY PRACY

Za wypadek przy pracy, zgodnie z tą ustawą, uważa się (1) nagle zdarzenie wywołane (2) przyczyną zewnętrzną powodujące (3) uraz lub śmierć, które nastąpiło (4) w związku z pracą:

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

Na równi w wypadkiem przy pracy traktuje się — w zakresie uprawnień do świadczeń — wypadek, któremu pracownik uległ:

- ♦ w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż przedstawione powyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- ♦ podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- ♦ przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Za wypadek przy pracy uważa się również nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło **w okresie ubezpieczenia wypadkowego** z danego tytułu podczas:

- ◆ uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;
- ◆ wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- ◆ pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;
- ◆ odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy;
- ◆ wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni;
- ◆ wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- ◆ współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- ◆ wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
- ◆ wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;
- ◆ wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;
- ◆ odbywania służby zastępczej;
- ◆ nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;
- ◆ wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,
- ◆ pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

Ustawa definiuje także:

- ◆ **śmiertelny wypadek przy pracy** - wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od chwili wypadku,
- ◆ **ciężki wypadek przy pracy** - wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, mianowicie: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, trwała, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała,
- ◆ **zbiorowy wypadek przy pracy** - wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Pracodawca, zgodnie z Kodeksem pracy, jest obowiązany:

- ◆ podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie,
- ◆ zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym,
- ◆ niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim

lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy,

- ♦ ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku (koszty z tym związane ponosi pracodawca),
- ♦ zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Uwaga:

przy wypadku w pracy przysługuje jednorazowe odszkodowanie określone procentowym ubytkiem zdrowia poszkodowanego przez lekarza orzecznika ZUS oraz 100% wynagrodzenia za czas choroby wynikającej z wypadku – koszty pokrywa w całości ZUS.

Pracodawca obowiązany jest również prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

1.9.1.1. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY

Szczegółowe zasady postępowania w razie zaistnienia wypadku przy pracy określają akty prawne:

- Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ([Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.](#)).
- Ustawa z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach ([Dz. U. nr 199, poz. 1674 z późn. zm.](#));
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. nr [227, poz. 2298](#)),
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 stycznia 2009 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy([Dz.U. nr 269, poz. 2672](#)),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ([Dz.U. nr 105 poz. 870](#)) .

Zgodnie z nim, po zaistnieniu wypadku, pracodawca jest zobowiązany do zabezpieczenia miejsca wypadku, do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w sposób wykluczający:

- ♦ dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- ♦ uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- ♦ dokonywanie zmiany ich położenia,
- ♦ dokonywanie zmiany położenia innych przedmiotów, które:
 - spowodowały wypadek,
 - pozwalają odtworzyć jego przebieg

Okoliczności i przyczyny wypadków bada zespół powypadkowy w składzie:

- ♦ przy wypadkach śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych - pracownik kierujący komórką służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zakładowy społeczny inspektor pracy,
- ♦ przy wypadkach pozostałych - pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy.

Jeżeli w zakładzie nie działa służba bhp, to w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków bierze udział pracodawca, pracownik tego zakładu albo specjalista w dziedzinie bhp spoza zakładu pracy.

Jeżeli w zakładzie nie działa społeczna inspekcja pracy, to w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków bierze udział przedstawiciel pracowników przeszkolony w zakresie przepisów bhp.

Zespół powypadkowy jest obowiązany podjąć działanie niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku. Musi on przede wszystkim:

- ◆ dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych,
- ◆ zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- ◆ przesłuchać poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- ◆ przesłuchać świadków wypadku,
- ◆ zasięgnąć, w miarę potrzeby, opinii lekarza lub innych specjalistów,
- ◆ sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku oraz zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- ◆ dokonać kwalifikacji prawnej wypadku,
- ◆ określić wnioski i środki profilaktyczne.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza (nie później niż w ciągu 14 dni od dnia uzyskania wiadomości o wypadku) protokół powypadkowy wg określonego wzoru, zgodnego z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z 16 września 2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. nr [227](#), [poz. 2298](#)).

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca niezwłocznie po jego sporządzeniu, nie później jednak niż w ciągu 5 dni od dnia jego sporządzenia.

Uwaga!

Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego pracownika z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany pracownik ma prawo zgłosić uwagi i zastrzeżenia do ustaleń protokołu, o czym zespół ma obowiązek go poinformować.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie dostarcza pracownikowi, pouczając go o sposobie i trybie odwołania.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych należy doręczyć niezwłocznie właściwemu inspektorowi pracy.

Protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca przechowuje przez 10 lat. Pracodawca prowadzi rejestr wypadków na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Powinien on zawierać:

- ◆ imię i nazwisko poszkodowanego,
- ◆ miejsce i datę wypadku,
- ◆ informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego,
- ◆ datę sporządzenia protokołu powypadkowego,
- ◆ stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy,
- ◆ krótki opis okoliczności wypadku,
- ◆ liczbę dni zwolnienia lekarskie w leczeniu powypadkowym,
- ◆ datę przekazania wniosku do ZUS,
- ◆ procent uszczerbku na zdrowiu poszkodowanego orzeczonego przez ZUS,
- ◆ inne ważne okoliczności wypadku,
- ◆ środki profilaktyczne zapobiegające wypadkom tego rodzaju w przyszłości.

1.9.1.2. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU W DRODZE DO PRACY I Z PRACY

Definicja wypadku w drodze do pracy lub z pracy znajduje się w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych ([Dz. Nr 162, poz. 1118, z późn. zm.](#)).

Zasady postępowania określa tu Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 24 grudnia 2002 r. 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 ([Dz. U. nr 237, poz. 2015](#)).

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, uważa się nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza (lub ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza) i nie została przerwana. Droga może zostać w tych przypadkach przerwana jedynie w sprawach życiowo uzasadnionych i przerwa ta nie może przekraczać granic potrzeby.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się, oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu, również drogę do miejsca lub z miejsca:

- ♦ innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- ♦ zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- ♦ zwykłego spożywania posiłków,
- ♦ odbywania nauki lub studiów.

Po zgłoszeniu przez poszkodowanego pracownika wypadku w drodze do lub z pracy pracodawca na podstawie Rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 24 grudnia 2002 r. 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 ([Dz. U. nr 237, poz. 2015](#)):

- wdraża postępowanie wyjaśniające okoliczności wypadku w drodze do z pracy, (zwykle powierza to służbie bhp), postępowanie polega na:
 - zebraniu wywiadu u poszkodowanego
 - zebraniu dowodów zaistnienia wypadku w drodze w tym wyjaśnienia świadków,
- wystawia KARTĘ WYPADKU wg wzoru zamieszczonego w ([Dz. U. nr 237, poz. 2015](#)),
- informuje ZUS o stwierdzonym wypadku i wypłaca 100% wynagrodzenia pracownikowi za okres ewentualnego zwolnienia lekarskiego – ZUS pokrywa koszty tego zasiłku chorobowego w całości,

Uwaga:

przy wypadku w drodze do i z pracy nie przysługuje jednorazowe odszkodowanie tak jak przy wypadku przy pracy.

1.9.1.3. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY OSÓB NIE BĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI

W przypadku zdarzeń wypadkowych osób zatrudnianych w formie umów zleceń, umów o dzieło lub prowadzących działalność gospodarczą podczas pracy tych osób na terenie obcego zakładu pracy, zarząd tego zakładu dokumentuje to zdarzenie.

Po zgłoszeniu przez poszkodowaną osobę nie będącą pracownikiem na podstawie Rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia ([Dz. U. nr 236, poz. 1992](#)) wdraża się postępowanie wyjaśniające okoliczności wypadku, (zwykle powierza to się służbie bhp).

Postępowanie polega na:

- zebraniu wywiadu u poszkodowanego
- zebraniu dowodów zaistnienia wypadku w tym wyjaśnienia świadków,
- wystawia KARTĘ WYPADKU wg wzoru zamieszczonego w ([Dz. U. nr 236, poz. 1992](#)).

W przypadku zdarzeń wypadkowych osób zatrudnianych w formie umowy wolontariatu podczas pracy tych osób na terenie obcego zakładu pracy, zarząd tego zakładu dokumentuje to zdarzenie zgodnie z Ustawą z 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach ([Dz. U. nr 199, poz. 1674 z późn. zm.](#))

1.10. CHOROBY ZAWODOWE

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi PIS i właściwemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:

- ♦ ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem PIS,
- ♦ przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,
- ♦ zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

Pracodawca obowiązany jest prowadzić **rejestr zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby**. Za choroby zawodowe uważa się jedynie choroby określone w wykazie chorób zawodowych, stanowiącym załącznik do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych ([Dz.U. 2009 nr 105 poz. 869](#)), jeżeli zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy.

1.11. ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przysługują ubezpieczonym, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz członkom rodzin pracowników zmarłych wskutek takiego wypadku lub choroby.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych obejmują:

- ♦ **zasiłek chorobowy** - dla ubezpieczonego,
- ♦ **świadczenie rehabilitacyjne** - dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku

chorobowego jest nadal chory, ale rokuje pomyślnie jeśli chodzi o odzyskanie zdolności do pracy,

- ♦ **zasiłek wyrównawczy** - dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- ♦ **jednorazowe odszkodowanie:**
 - dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
 - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,
- ♦ **rentę z tytułu niezdolności do pracy** - dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy,
- ♦ **rentę szkoleniową** - dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie,
- ♦ **rentę rodzinną** - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- ♦ **dodatek do renty rodzinnej** - dla sieroty zupełnej,
- ♦ **dodatek pielęgnacyjny,**
- ♦ **pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne.**

Świadczenia określone powyżej nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, **spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa** (w razie wypadku śmiertelnego rodzina otrzyma jednak świadczenie nawet w tym przypadku). Nie przysługują one również wtedy, gdy ubezpieczony będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy.

Ubezpieczonemu, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy, przysługuje zasiłek chorobowy i renta z tytułu niezdolności do pracy, zaś rodzinie pracownika, który zmarł w wyniku takiego wypadku — renta rodzinna.

Pamiętaj!

Świadczenia z tytułu wypadku w drodze do pracy lub z pracy przysługują od ZUS.

2. ORGANY NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY.

2.1. Państwowa Inspekcja Pracy (PIP).

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawowym aktem prawnym regulującym zasady działania PIP jest ustawa z dnia 01 lipca 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy ([Dz. U. z 2007 r. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.](#)).

Państwową Inspekcję Pracy tworzą:

- Główny Inspektorat Pracy,
- okręgowe inspektoraty pracy,
- inspektorzy pracy.

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należą w szczególności:

- ♦ nadzór i kontrola przestrzegania:
 - przez pracodawców prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych, oraz inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w

- rolnictwie indywidualnym,
- przez pracodawców wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy konstruowaniu i produkcji maszyn, urządzeń oraz narzędzi pracy,
- wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów i opakowań, których użytkowanie mogłoby spowodować zagrożenie dla zdrowia i życia,
- ◆ kontrola przestrzegania:
 - przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy projektowaniu budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii,
 - wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o organizmach genetycznie zmodyfikowanych,
- ◆ kontrola nad wyrobami wprowadzonymi do obrotu podlegającymi ocenie zgodności, w zakresie spełniania przez nie zasadniczych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ◆ uczestniczenie w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części w zakresie ustalonym w przepisach prawa pracy,
- ◆ analizowanie przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych, kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom i chorobom oraz udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy,
- ◆ współdziałanie z organami ochrony środowiska w kontroli przestrzegania przez zakłady przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
- ◆ ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, a także innych wykroczeń związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej, gdy ustawa tak stanowi, oraz udział w postępowaniu w tych sprawach przed sądem w charakterze oskarżyciela publicznego,
- ◆ opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy oraz inicjowanie prac legislacyjnych w tej dziedzinie,
- ◆ inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ◆ udzielanie porad i informacji technicznych w zakresie eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz porad i informacji w zakresie przestrzegania prawa pracy,
- ◆ wnoszenie powództw, a za zgodą zainteresowanej osoby — uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,
- ◆ wydanie zezwolenia i cofnięcie wydanego zezwolenia w przypadkach wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia 16 roku życia,
- ◆ realizowanie zadań instytucji właściwej do informowania, na pisemny wniosek, o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników.

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia:

- ◆ przez pracodawcę:
 - bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
 - bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów nie będących pracownikami,
 - przy wykonywaniu pracy na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę przez osoby przebywające w zakładach karnych i w zakładach poprawczych oraz zadań i prac wykonywanych przez żołnierzy w czynnej służbie,
- ◆ przez jednostki organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych — bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pracownicy PIP wykonujący lub nadzorujący czynności kontrolne mają prawo przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby

fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Pracownicy ci uprawnieni są do przeprowadzania bez uprzedzenia kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, o każdej porze dnia i nocy. Kontrolę przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy właściwe organy PIP uprawnione są do:

♦ nakazania pracodawcy:

- usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym w nakazie terminie — w wypadku gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wstrzymania robót, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach; skierowania do innych robót pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników zatrudnionych przy robotach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu,
- wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi,
- zaprzestania przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju w wypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników,

♦ zgłoszenia sprzeciwu przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy albo jego części, jeżeli z powodu nieuwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy dopuszczenie ich do eksploatacji mogłoby spowodować bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników; sprzeciw wstrzymuje uruchomienie zakładu lub jego części,

♦ skierowania wystąpienia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione powyżej, do pracodawcy lub organu sprawującego nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi lub samorządowymi o usunięcie stwierdzonych naruszeń, a także w razie potrzeby, o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Kontrola ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania przez podmiot kontrolowany prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń. Dla realizacji ww. celu inspektor pracy ma prawo:

- ♦ swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotów kontrolowanych,
- ♦ przeprowadzania oględzin obiektów, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy,
- ♦ żądania od pracodawcy lub innego kontrolowanego podmiotu oraz od wszystkich pracowników lub osób, które pracodawca zatrudnia lub zatrudniał albo które wykonują lub wykonywały pracę na rzecz kontrolowanego podmiotu, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą,
- ♦ żądania okazania dokumentów dotyczących budowy, przebudowy lub modernizacji oraz uruchomienia zakładu pracy, planów i rysunków technicznych, dokumentacji technicznej i technologicznej, wyników ekspertyz, badań i pomiarów dotyczących produkcji bądź innej działalności zakładu, jak również dostarczenia mu próbek surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, w ilości niezbędnej do przeprowadzenia analiz lub badań, gdy mają one związek z przeprowadzaną kontrolą,
- ♦ żądania od pracodawcy lub innego podmiotu kontrolowanego przedłożenia akt osobowych oraz dokumentów związanych z zatrudnianiem pracowników lub innych osób wykonujących pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego na innej podstawie niż stosunek pracy,
- ♦ zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją,
- ♦ utrwalania przebiegu i wyników oględzin za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku,

- ◆ sporządzania niezbędnych dla kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby zażądania tego od podmiotu kontrolowanego,
- ◆ sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę,
- ◆ korzystania z pomocy biegłych i specjalistów.

2.2. ADMINISTRACJA ARCHITEKTONICZNO-BUDOWLANA I NADZÓR BUDOWLANY.

Zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. — Prawo budowlane ([Dz. U. z 1994 r. Nr 89, poz. 414, z późn. zm.](#)) zadania administracji architektoniczno-budowlanej wykonują:

- ◆ starosta,
- ◆ wojewoda,
- ◆ Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego.

Zadania nadzoru budowlanego wykonują:

- ◆ powiatowy inspektor nadzoru budowlanego,
- ◆ wojewoda przy pomocy wojewódzkiego inspektora nadzoru budowlanego jako kierownika wojewódzkiego nadzoru budowlanego, wchodzącego w skład zespolonej administracji wojewódzkiej,
- ◆ Główny Inspektor Nadzoru Budowlanego.
- ◆ Administrację architektoniczno-budowlaną i nadzór budowlany w dziedzinie górnictwa sprawują:
- ◆ Prezes Wyższego Urzędu Górniczego,
- ◆ dyrektorzy okręgowych urzędów górniczych oraz specjalistycznych urzędów górniczych.

Do podstawowych obowiązków organów administracji architektoniczno-budowlanej i nadzoru budowlanego należy:

- ◆ nadzór nad przestrzeganiem przepisów ustawy, w tym:
 - zgodności zagospodarowania terenu z miejscowymi planami zagospodarowania przestrzennego oraz wymaganiami ochrony środowiska,
 - warunków bezpieczeństwa ludzi i mienia w projektach budowlanych, przy wykonywaniu robót oraz utrzymywaniu obiektów budowlanych,
 - zgodności rozwiązań architektoniczno-budowlanych z przepisami techniczno-budowlanymi, obowiązującymi Polskimi Normami oraz zasadami wiedzy technicznej,
 - właściwego wykonywania samodzielnych funkcji technicznych w budownictwie,
 - wprowadzania do obrotu i stosowania wyrobów budowlanych dopuszczonych do obrotu i stosowania w budownictwie,
- ◆ wydawanie decyzji administracyjnych w sprawach określonych ustawą
- ◆ prowadzenie ujednoliconej ewidencji rozpoczynanych i oddawanych do użytkowania obiektów budowlanych.

Organy nadzoru budowlanego lub osoby działające z ich upoważnienia mają prawo wstępu:

- ◆ na teren:
 - budowy,
 - zakładu pracy,
 - na którym jest prowadzona działalność gospodarcza polegająca na obrocie wyrobami budowlanymi,
- ◆ do obiektu budowlanego.

Czynności kontrolne związane z wykonywaniem uprawnień organów nadzoru budowlanego przeprowadza się w obecności kierownika budowy lub robót, kierownika zakładu

pracy lub wyznaczonego pracownika, dostawcy wyrobów budowlanych bądź osób przez niego upoważnionych albo w obecności właściciela lub zarządcy obiektu.

Uwaga!

Czynności kontrolne przeprowadza się w obecności, co najmniej jednego przywołanego pełnoletniego świadka, jeżeli są nieobecni kierownik budowy lub robót, kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona.

2.3. PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA (PIS).

W myśl ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej ([Dz. U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575, z późn. zm.](#)) jest ona powołana do nadzoru nad warunkami m.in.:

- ◆ higieny środowiska,
- ◆ higieny pracy w zakładach pracy,
- ◆ higieny radiacyjnej,
- ◆ higieny procesów nauczania i wychowania,
- ◆ higieny wypoczynku i rekreacji,
- ◆ zdrowotnymi żywności i żywienia

— w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych. Do zakresu działania PIS w dziedzinie zapobiegawczego nadzoru sanitarnego należy w szczególności:

- ◆ uzgadnianie projektów wojewódzkich i miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego oraz warunków zabudowy i zagospodarowania terenu inwestycji, a także wskazań lokalizacyjnych i lokalizacji autostrady pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych,

- ◆ uzgadnianie dokumentacji projektowej pod względem wymagań higienicznych i zdrowotnych dotyczących:

- budowy oraz zmiany sposobu użytkowania obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych,
- nowych materiałów i procesów technologicznych przed ich zastosowaniem w produkcji lub w budownictwie,

- ◆ uczestniczenie w dopuszczeniu do użytku obiektów budowlanych, statków morskich, żeglugi śródlądowej i powietrznych oraz środków komunikacji lądowej,

- ◆ inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w dziedzinie zapobiegania negatywnym wpływom czynników i zjawisk fizycznych, chemicznych i biologicznych na zdrowie ludzi.

Do zakresu działania PIS w dziedzinie bieżącego nadzoru sanitarnego należy kontrola przestrzegania przepisów określających wymagania higieniczne i zdrowotne, w szczególności dotyczących:

- ◆ higieny środowiska, a zwłaszcza wody do spożycia, czystości powietrza atmosferycznego, gleby, wód i innych elementów środowiska w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,

- ◆ utrzymania należytego stanu higienicznego nieruchomości, zakładów pracy, instytucji, obiektów i urządzeń użyteczności publicznej, dróg, ulic oraz osobowego i towarowego transportu kolejowego, drogowego, lotniczego i morskiego, warunków produkcji, transportu, przechowywania i sprzedaży żywności oraz warunków żywienia zbiorowego,

- ◆ warunków zdrowotnych produkcji i obrotu przedmiotami użytku oraz innymi wyrobami mogącymi mieć wpływ na zdrowie ludzi,

- ◆ warunków zdrowotnych środowiska pracy, a zwłaszcza zapobiegania powstawaniu chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami pracy,

- ◆ higieny pomieszczeń i wymagań w stosunku do sprzętu używanego w szkołach i innych

placówkach oświatowo-wychowawczych, szkołach wyższych oraz w ośrodkach wypoczynku,

- ◆ higieny procesów nauczania,
- ◆ przestrzegania przez osoby wprowadzające substancje lub preparaty chemiczne do obrotu na terytorium RP oraz przez użytkowników substancji lub preparatów chemicznych obowiązków wynikających z ustawy z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych,
- ◆ przestrzegania przez podmioty wprowadzające do obrotu prekursory grupy IIA-R i IIB-R obowiązków wynikających z ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii,
- ◆ wprowadzania do obrotu produktów biobójczych i substancji czynnych oraz ich stosowania w działalności zawodowej.

2.3. PAŃSTWOWA STRAŻ POŻARNA (PSP).

Zgodnie z ustawą z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej ([Dz. U. z 1991 r. Nr 88, poz. 400, z późn. zm.](#)) jest ona zawodową, umundurowaną i wyposażoną w specjalistyczny sprzęt formacją, przeznaczoną do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami. Do podstawowych zadań PSP należy:

- ◆ rozpoznawanie zagrożeń pożarowych i innych miejscowych zagrożeń,
- ◆ organizowanie i prowadzenie akcji ratowniczych w czasie pożarów, klęsk żywiołowych lub likwidacji miejscowych zagrożeń,
- ◆ wykonywanie pomocniczych specjalistycznych czynności ratowniczych w czasie klęsk żywiołowych lub likwidacji miejscowych zagrożeń przez inne służby ratownicze,
- ◆ kształcenie kadr dla potrzeb Państwowej Straży Pożarnej i innych jednostek ochrony przeciwpożarowej oraz powszechnego systemu ochrony ludności,
- ◆ nadzór nad przestrzeganiem przepisów przeciwpożarowych,
- ◆ prowadzenie prac naukowo-badawczych w zakresie ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony ludności.

PSP wykonuje czynności kontrolno-rozpoznawcze, celem rozpoznawania zagrożeń pożarowych i innych miejscowych zagrożeń. Obejmują one w szczególności:

- ◆ kontrolę przestrzegania przepisów przeciwpożarowych,
- ◆ rozpoznawanie zagrożeń innych niż pożarowe,
- ◆ wstępne ustalanie przyczyn oraz okoliczności powstania i rozprzestrzeniania się pożaru.

Osoba uprawniona do czynności kontrolno-rozpoznawczych ma prawo:

- ◆ wstępu do wszystkich obiektów i pomieszczeń, z wyłączeniem części mieszkalnej oraz stanowiących własność bądź zarządzanych przez:
 - Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej, Policję, Urząd Ochrony Państwa i Straż Graniczną
 - obce misje dyplomatyczne, urzędy konsularne bądź inne instytucje międzynarodowe korzystające z immunitetów dyplomatycznych lub konsularnych,
- ◆ żądania wyjaśnień w sprawach związanych z ujawnionymi nieprawidłowościami.

Komendant powiatowy (miejski) PSP, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów przeciwpożarowych, uprawniony jest w drodze decyzji administracyjnej do:

- ◆ nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie,
 - ◆ wstrzymania robót (prac), zakazania używania maszyn, urządzeń lub środków transportowych oraz eksploatacji pomieszczeń, obiektów lub ich części, jeżeli stwierdzone uchybienia mogą powodować zagrożenie życia ludzi lub bezpośrednie niebezpieczeństwo powstania pożaru.
- Decyzje takie podlegają natychmiastowemu wykonaniu. Organem odwoławczym od tych decyzji jest komendant wojewódzki PSP.

2.4. INSPEKCJA OCHRONY ŚRODOWISKA (IOŚ).

Inspekcja Ochrony Środowiska w myśl Obwieszczenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 28 lutego 2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Inspekcji Ochrony Środowiska ([Dz. U. z 2007 r. Nr 44 poz. 287, z późn. zm.](#)) jest organem kontroli przestrzegania przepisów o ochronie środowiska oraz badania stanu środowiska. Do zadań IOŚ należy m.in.:

- ♦ kontrola przestrzegania przepisów o ochronie środowiska i racjonalnym użytkowaniu zasobów przyrody,
- ♦ kontrola przestrzegania decyzji ustalających warunki użytkowania środowiska,
- ♦ udział w postępowaniu dotyczącym lokalizacji inwestycji, udział w przekazywaniu do użytku obiektów lub instalacji realizowanych jako przedsięwzięciem ogółę znacząco oddziaływać na środowisko,
- ♦ kontrola eksploatacji instalacji i urządzeń chroniących środowisko przed zanieczyszczeniem,
- ♦ podejmowanie decyzji wstrzymujących działalność prowadzoną z naruszeniem wymagań związanych z ochroną środowiska lub naruszeniem warunków korzystania ze środowiska.

3. PROCESY PRACY ORAZ MATERIAŁY SZCZEGÓLNIIE SZKODLIWE DLA ZDROWIA.

Zasady ogólne.

O tym, czy dany proces pracy jest bezpieczny decyduje kilka czynników wzajemnie się uzupełniających, takich jak:

- ♦ stosowanie bezpiecznych materiałów i procesów technologicznych,
 - ♦ stosowanie odpowiednich maszyn, innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy,
 - ♦ udział w procesie pracy jedynie osób odpowiednio przeszkolonych, wyposażonych w odpowiedni sprzęt zabezpieczający, których stan zdrowia zezwala na wykonywanie określonego typu prac.
- Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracownika i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

O tym, kto może takie ustalenia dokonywać mówi rozporządzenie MZiOS z dnia 12 lipca 1996 r. w sprawie wykazu jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakresu tych badań ([Dz. U. Nr 101, poz. 473](#)).

Przy projektowaniu, organizowaniu i prowadzeniu procesu technologicznego należy uwzględnić przedsięwzięcia mające na celu wyeliminowanie lub ograniczenie oddziaływania na pracowników czynników szkodliwych i niebezpiecznych, m.in. takich jak:

- ♦ zamiana procesu technologicznego na taki, przy którym czynniki niebezpieczne lub szkodliwe nie występują,
- ♦ kompleksowa mechanizacja i automatyzacja oraz zdalne sterowanie procesem,
- ♦ zastosowanie środków ochrony pracowników,
- ♦ usuwanie i unieszkodliwianie odpadów produkcyjnych,
- ♦ zastosowanie odpowiedniego systemu kontroli i kierowania procesem technologicznym,
- ♦ racjonalna organizacja pracy i wypoczynku.

Odpowiednie wymagania powinny także spełniać maszyny i urządzenia oraz narzędzia pracy stosowane w procesie pracy.

Substancje chemiczne i inne czynniki niebezpieczne.

Stosowanie niebezpiecznych substancji chemicznych jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.

Ustalenia w tym zakresie zawiera obecnie ustawa z dnia 11 stycznia 2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych ([Dz. U. Nr 11, poz. 84, z późn. zm.](#)), oraz obecnie sukcesywnie wydawane akty wykonawcze do niej.

W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych, pracodawca jest obowiązany zastępować te substancje i czynniki mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia. Sposób postępowania pracodawcy w tych warunkach został przedstawiony w rozporządzeniu MZiOS z dnia 11 września 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. Nr 121, poz. 571, z późn. zm. - od dnia 1.05.2004 r. nieobowiązujące *). Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr tych czynników, zawierający następujące dane:

- ◆ wykaz procesów technologicznych, w których czynniki rakotwórcze są stosowane, produkowane lub występują jako zanieczyszczenia bądź produkt uboczny, wraz z uzasadnieniem stosowania tych czynników,
- ◆ wykaz czynników rakotwórczych wraz z podaniem ilościowo wielkości ich produkcji lub stosowania,
- ◆ wykaz stanowisk pracy, na których występuje narażenie na czynniki rakotwórcze,
- ◆ liczbę pracowników pracujących w narażeniu, w tym liczbę kobiet,
- ◆ rodzaje podjętych środków i działań ograniczających stopień narażenia.

Pracodawca jest obowiązany przechowywać rejestr pracowników narażonych na działanie czynników rakotwórczych przez okres 40 lat po ustaniu narażenia, a w przypadku likwidacji zakładu pracy — przekazać właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu. Pracodawca jest również obowiązany m.in. do:

- ◆ stosowania odpowiednich środków zapobiegawczych,
- ◆ informowania pracowników o zagrożeniach dla zdrowia spowodowanych przez czynniki rakotwórcze oraz o podjętych działaniach zapobiegawczych,
- ◆ przeszkolenia pracowników w zakresie sposobu postępowania z określonym rodzajem środka rakotwórczego,
- ◆ zapewniania wyraźnego i czytelnego oznakowania wszystkich instalacji i pojemników zawierających czynniki rakotwórcze.

W myśl rozporządzenia MPiPS z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. Nr 62, poz. 288), pracodawca jest zobowiązany zapewnić, aby prace wyszczególnione w tym rozporządzeniu były wykonywane z odpowiednią asekuracją.

Wymagaj!

Aby pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, podejmował działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu. Pracodawca obowiązany jest także zapewnić:

- ◆ odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone,
- ◆ udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

Ochrona środowiska naturalnego.

Środowisko naturalne, w myśl ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. — Prawo ochrony środowiska ([Dz. U. Nr 62, poz. 627, z późn. zm.](#)), jest to ogół elementów przyrodniczych, w tym także przekształconych w wyniku działalności człowieka, a w szczególności powierzchnia ziemi, kopaliny, wody, powietrze, zwierzęta i rośliny, krajobraz oraz klimat.

Ochrona środowiska to podjęcie lub zaniechanie działań umożliwiających zachowanie lub przywracanie równowagi przyrodniczej. Polega w szczególności na:

- ◆ racjonalnym kształtowaniu środowiska i gospodarowaniu zasobami środowiska zgodnie z

zasadą zrównoważonego rozwoju,

- ♦ przeciwdziałaniu zanieczyszczeniom,
- ♦ przywracaniu elementów przyrodniczych do stanu właściwego.

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW I OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI W ZAKRESIE OCHRONY ŚRODOWISKA.

Podmiot korzystający ze środowiska jest obowiązany zapewnić przestrzeganie wymagań ochrony środowiska, w szczególności przez:

- ♦ odpowiednią organizację pracy,
- ♦ powierzanie funkcji związanych z zapewnieniem ochrony środowiska osobom posiadającym odpowiednie kwalifikacje zawodowe,
- ♦ zapoznanie pracowników, których zakres czynności wiąże się z kwestiami ochrony środowiska, z wymaganiami w tym zakresie, gdy nie jest konieczne odpowiednie przygotowanie zawodowe w tym zakresie,
- ♦ podejmowanie działań w celu wyeliminowania lub ograniczenia szkód w środowisku wynikających z nieprzestrzegania wymagań ochrony środowiska przez pracowników, a także podejmowanie właściwych środków w celu wyeliminowania takich przypadków w przyszłości.

Pracownicy są obowiązani postępować w sposób zapewniający ochronę środowiska.

Prowadzący instalację oraz użytkownik urządzenia są obowiązani do zapewnienia ich prawidłowej eksploatacji polegającej w szczególności na:

- ♦ stosowaniu paliw, surowców i materiałów eksploatacyjnych zapewniających ograniczanie ich negatywnego oddziaływania na środowisko,
- ♦ podejmowaniu odpowiednich działań w przypadku powstania zakłóceń w procesach technologicznych i operacjach technicznych w celu ograniczenia ich skutków dla środowiska.

Eksploatacja instalacji powodująca:

- ♦ wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza,
- ♦ wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi,
- ♦ wytwarzanie odpadów,
- ♦ emitowanie hałasu,
- ♦ emitowanie pól elektromagnetycznych jest dozwolone po uzyskaniu pozwolenia, jeżeli jest ono wymagane.

Pozwolenie wydawane jest w drodze decyzji przez organ ochrony środowiska jakim jest starosta.

4. OBOWIĄZKI PROWADZĄCEGO ZAKŁAD STWARZAJĄCY ZAGROŻENIE

Wystąpienia awarii przemysłowej

Każdy, kto zamierza prowadzić lub prowadzi zakład o zwiększonym ryzyku wystąpienia awarii lub o dużym ryzyku wystąpienia awarii, jest obowiązany do zapewnienia, aby zakład ten był zaprojektowany, wykonany, prowadzony i likwidowany w sposób zapobiegający awariom przemysłowym i ograniczający ich skutki dla ludzi oraz środowiska.

Prowadzący zakład o zwiększonym ryzyku lub o dużym ryzyku jest obowiązany do zgłoszenia zakładu właściwemu organowi Państwowej Straży Pożarnej. Prowadzący zakład o zwiększonym ryzyku lub o dużym ryzyku sporządza program zapobiegania poważnym awariom przemysłowym, w którym przedstawia system zarządzania zakładem gwarantujący ochronę ludzi i środowiska. Program zapobiegania awariom powinien zawierać w szczególności:

- ♦ określenie prawdopodobieństwa zagrożenia awarią przemysłową,
- ♦ zasady zapobiegania oraz zwalczania skutków awarii przemysłowej przewidywane do wprowadzenia,

♦ określenie sposobów ograniczenia skutków awarii przemysłowej dla ludzi i środowiska w przypadku jej zaistnienia, określenie częstotliwości przeprowadzania analiz programu zapobiegania awariom w celu oceny jego aktualności i skuteczności.

Prowadzący zakład o dużym ryzyku jest obowiązany do opracowania i wdrożenia systemu bezpieczeństwa stanowiącego element ogólnego systemu zarządzania i organizacji zakładu.

W systemie bezpieczeństwa należy uwzględnić:

- ♦ określenie, na wszystkich poziomach organizacji, obowiązków pracowników odpowiedzialnych za działania na wypadek awarii przemysłowej,
- ♦ szkolenia pracowników, których obowiązki są związane z funkcjonowaniem instalacji, w której znajduje się substancja niebezpieczna,
- ♦ funkcjonowanie mechanizmów umożliwiających systematyczną analizę zagrożeń awarią przemysłową oraz prawdopodobieństwa jej wystąpienia,
- ♦ instrukcje bezpiecznego funkcjonowania instalacji, w której znajduje się substancja niebezpieczna, przewidziane dla normalnej eksploatacji instalacji, a także konserwacji i czasowych przerw w ruchu,
- ♦ instrukcje sposobu postępowania w razie konieczności dokonania zmian w procesie przemysłowym,
- ♦ analizę przewidywanych sytuacji awaryjnych, służącą należytemu opracowaniu planów operacyjno-ratowniczych,
- ♦ prowadzenie monitoringu funkcjonowania instalacji, w której znajduje się substancja niebezpieczna, umożliwiającego podejmowanie działań korekcyjnych w przypadku wystąpienia zjawisk stanowiących odstępstwo od normalnej eksploatacji instalacji,
- ♦ systematyczną ocenę programu zapobiegania awariom oraz systemu bezpieczeństwa, prowadzoną z punktu widzenia ich aktualności i skuteczności.

Wymagaj!

Aby były prowadzone okresowe pomiary wielkości emisji środków szkodliwych do środowiska.

5. MASZyny I INNE URZĄDZENIA TECHNICZNE ORAZ NARZĘDZIA PRACY.

Maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

- ♦ zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, szkodliwymi wstrząsami, działaniem wibracji i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,
- ♦ uwzględniały zasady ergonomii.

Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają powyższych wymagań, wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia.

W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy. Maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy powinny spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności określone ustawą z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności ([Dz. U. Nr 166, poz. 1360, z późn.zm.](#)). Wprowadzane do obrotu wyroby podlegają ocenie zgodności z:

♦ **zasadniczymi wymaganiami**, czyli wymaganiami, które powinien spełniać wyrób, określonymi przez dyrektywy UE, uchwalone zgodnie z zasadami zawartymi w uchwale Rady Unii Europejskiej z dnia 7 maja 1985 r. w sprawie nowego podejścia do harmonizacji technicznej oraz normalizacji (dyrektywami nowego podejścia), i **szczegółowymi wymaganiami**, czyli wymaganiami określonymi w dyrektywach UE innych niż dyrektywy nowego podejścia,

♦ **zasadniczymi i szczegółowymi wymaganiami** określonymi w odrębnych ustawach.

Powyższe przepisy nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

♦ będących środkami transportu,

♦ podlegających przepisom:

- **dozorze technicznym**, np. oznaczanych zgodnie z rozporządzeniem MG z dnia 15 marca 2001 r. w sprawie wzoru znaku dozoru technicznego ([Dz. U. Nr 30, poz. 346](#)),
- **prawa geologicznego i górniczego**,
- **obowiązującym w jednostkach podległych MON i MSWiA**,
- **prawa atomowego**.

Bardzo ważną grupą urządzeń technicznych, ze względu na bezpieczeństwo procesu pracy, są tzw. **urządzenia poddozorowe**, czyli podlegające dozorowi technicznemu. Należą tu, zgodnie z rozporządzeniem RM z dnia 16 lipca 2002 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu ([Dz.U. Nr 120, poz. 1021, z późn. zm.](#)), następujące rodzaje urządzeń technicznych:

♦ urządzenia ciśnieniowe, w których znajdują się ciecze lub gazy pod ciśnieniem różnym od atmosferycznego, jak:

- o kotły parowe o pojemności większej niż 2 dm³, przeznaczone do wytwarzania pary z cieczy z użyciem ciepła uzyskiwanego z paliwa w wyniku reakcji egzotermicznej lub z energii elektrycznej,
- o szybkowary ciśnieniowe,
- o kotły cieczowe o pojemności większej niż 2 dm³, przeznaczone do podgrzewania cieczy bez zmiany jej stanu skupienia z użyciem ciepła uzyskiwanego z paliwa w wyniku reakcji egzotermicznej lub z energii elektrycznej, z wyjątkiem kotłów cieczowych w instalacjach systemu otwartego,
- o zbiorniki stałe, dla których iloczyn nadciśnienia i pojemności jest większy niż 50 barów x dm³, a nadciśnienie jest wyższe niż 0,5 bara, przeznaczone do magazynowania cieczy lub gazów albo prowadzenia w nich procesów technologicznych, z wyjątkiem grzejników i nagrzewnic powietrza, zbiorników w instalacjach ziębnych o iloczynie nadciśnienia i pojemności nie większym niż 300 barów x dm³, zbiorników w instalacjach chłodniczych z rur o średnicy nie większej niż DN 25 z kolektorami i rozdzielaczami o pojemności każdego z nich nie większej niż 100 dm³ i przekroju nie większym niż 2 dm² oraz zbiorników stanowiących obudowy urządzeń elektrycznych, przewodów energetycznych i telekomunikacyjnych,
- o zbiorniki przenośne — zmieniające miejsce między napełnieniem a opróżnieniem — o pojemności większej niż 0,35 dm³ i nadciśnieniu wyższym niż 0,5 bara, przeznaczone do magazynowania lub transportowania cieczy lub gazów, z wyjątkiem pojemników aerozolowych jednorazowego użytku i pojemników przeznaczonych do transportu i dystrybucji napojów gazowanych, dla których iloczyn nadciśnienia i pojemności jest nie większy niż 500 barów x dm³, a nadciśnienie jest nie wyższe niż 7 barów,
- o zbiorniki na gaz skroplony lub sprężony, służące do zasilania silników spalinowych w pojazdach,
- o zbiorniki, w tym cysterny, do przewozu materiałów nie zaliczonych jako niebezpieczne, które są pod ciśnieniem napełniane, opróżniane lub przewożone, dla których iloczyn nadciśnienia i pojemności jest większy niż 50 barów x dm³, a nadciśnienie jest wyższe niż 0,5 bara,
- o wytwornice acetyleny, stałe i przenośne, przeznaczone do wytwarzania acetyleny w wyniku

reakcji chemicznej między węglikiem wapnia a wodą oraz zasobniki węgla wapnia, zbiorniki acetyleny, przeznaczone do magazynowania, schładzania i osuszania, i rurociągi technologiczne acetyleny wraz z osprzętem, przeznaczone do transportu acetyleny w obrębie instalacji, niezależnie od średnicy nominalnej DN,

- o rurociągi pary łączące kocioł z turbogeneratorem,
- o rurociągi przesyłowe i technologiczne, w części stanowiącej urządzenia techniczne w rozumieniu przepisów o dozorcze technicznym, do materiałów niebezpiecznych o właściwościach trujących, żrących i palnych pod nadciśnieniem wyższym niż 0,5 bara i średnicy nominalnej większej niż DN 25, wyprodukowane lub przebudowywane po dniu wejścia w życie rozporządzenia, przeznaczone do:

- gazów sprężonych, gazów skroplonych, gazów rozpuszczonych pod nadciśnieniem, par oraz tych cieczy, dla których nadciśnienie pary przy najwyższej dopuszczalnej temperaturze jest wyższe niż 0,5 bara,
- cieczy, których nadciśnienie pary przy najwyższej dopuszczalnej temperaturze jest niższe niż 0,5 bara i iloczyn nadciśnienia dopuszczalnego cieczy i średnicy nominalnej rurociągu DN jest większy niż 2000 barów,

zbiorniki bezciśnieniowe i zbiorniki o nadciśnieniu nie wyższym niż 0,5 bara, przeznaczone do magazynowania materiałów niebezpiecznych o właściwościach trujących lub żrących oraz do magazynowania materiałów ciekłych zapalnych, których prężność pary w temperaturze 50°C nie jest większa niż 3 bary, a temperatura zapłonu nie jest wyższa niż 61°C, z wyjątkiem zbiorników w instalacjach zasilania silników spalinowych pojazdów i zbiorników o pojemności nie większej niż 1000 dm³,

- ♦ zbiorniki, w tym cysterny, do przewozu materiałów niebezpiecznych, dopuszczone na podstawie przepisów odrębnych, z wyłączeniem zbiorników ładunkowych, będących integralną częścią konstrukcji statku żeglugi śródlądowej i objętych nadzorem technicznym instytucji klasyfikacyjnej,

- ♦ duże pojemniki do przewozu luzem materiałów niebezpiecznych (DPPL) określone w przepisach odrębnych,

- ♦ urządzenia do napełniania i opróżniania zbiorników transportowych,

- ♦ maszyny służące do przemieszczania osób lub ładunków w ograniczonym zasięgu:

- o wciągarki i wciągniki,

- o suwnice,

- o żurawie,

- o układnice,

- o dźwigniki (podnośniki), w tym systemy do parkowania samochodów, z wyjątkiem dźwigników stanowiących wyposażenie pojazdów, dźwigników do pochylania stołów technologicznych i dźwigników przenośnych z napędem ręcznym,

- o wyciągi towarowe,

- o wyciągi statków,

- o podesty ruchome,

- o urządzenia dla osób niepełnosprawnych,

- o schody i chodniki ruchome,

- o przenośniki okrężne kabinowe i platformowe,

- o wózki jezdniowe podnośnikowe z mechanicznym napędem podnoszenia,

- ♦ dźwigi do transportu osób lub ładunków, dźwigi budowlane dźwigi towarowe małe,

- ♦ dźwignice linotorowe,

- ♦ przenośniki kabinowe i krzesełkowe o ruchu obrotowym, przeznaczone do celów rekreacyjno-rozrywkowych,

- ♦ urządzenia techniczne służące do przemieszczania kontenerów przy pracach przeładunkowych,

- ♦ urządzenia załadownicze, wyładownicze lub podające ładunki w ciągach technologicznych przeładowniczych,

- ♦ układarki do układania torów, wypornice, żurawie i korektory położenia służące do zawieszania i regulacji sieci trakcyjnej,

- ◆ przeciągarki pojazdów szynowych,
- ◆ osobowe i towarowe koleje linowe,
- ◆ wyciągi do przemieszczania osób w celach turystyczno-sportowych,
- ◆ pomosty ruchome z zespołami napędowymi w przystaniach promowych.

Wymagaj!

Aby każda maszyna, inne urządzenie techniczne i narzędzie pracy, w które są wyposażane stanowiska pracy w twoim zakładzie pracy spełniały wymagania dotyczące oceny zgodności.

6. PRYZYDZIELANIE ODZIEŻY I OBUWIA ROBOCZEGO ORAZ ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ.

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi, nieodpłatnie, środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, wraz z informacją o sposobie posługiwania się nimi.

Muszą one również spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności.

Pracodawca jest także zobowiązany do nieodpłatnego dostarczenia pracownikowi odzieży i obuwia roboczego, spełniającego wymagania określone w Polskich Normach:

- ◆ jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,
- ◆ ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników wybranymi w tym celu przez załogę (gdy organizacja związkowa w zakładzie nie działa), może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bhp. Nie może to dotyczyć stanowisk, na których wykonywana jest bezpośrednia obsługa maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. W przypadku, gdy pracownicy używają własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca jest obowiązany wypłacać im ekwiwalent pieniężny uwzględniający aktualne ceny odzieży i obuwia roboczego.

W sposób, jak opisano powyżej, pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (z przewidywanymi okresami użytkowania odzieży i obuwia roboczego).

Począwszy od dnia 29 czerwca 2003 r. środki ochrony indywidualnej są przydzielane zgodnie z zasadami zawartymi w załączniku nr 2 do rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ([Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650](#)). Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze wydawane przez pracodawcę stanowią jego własność. Musi on też zadbać, aby posiadały odpowiednie właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te może wykonywać pracownik, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Wymagaj!

Aby żaden pracownik nie przystępował do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

7. CZYNNIKI ZAGROZEŃ W ŚRODOWISKU PRACY.

Charakterystyka najważniejszych czynników.

Czynniki zagrożeń występujące w środowisku pracy były już omawiane we wcześniejszej treści książki. Obecnie wracamy do tej tematyki w celu scharakteryzowania najważniejszych z nich.

Czynniki zagrożeń występujące w środowisku pracy można podzielić następująco:

- ◆ czynniki biologiczne,
- ◆ czynniki fizyczne,
- ◆ czynniki mechaniczne,
- ◆ pyły
- ◆ czynniki chemiczne.

Czynniki biologiczne.

Należą do nich mikro- i makroorganizmy oraz te struktury i substancje wytwarzane przez nie, które wywierają szkodliwy wpływ na organizm ludzki.

Mogą one mieć działanie zakaźne, drażniące, uczulające, toksyczne i rakotwórcze.

Czynniki biologiczne występują najczęściej przy wykonywaniu zawodów związanych z materiałami roślinnymi i zwierzęcymi oraz w warunkach powodujących ich intensywny rozwój, jak np. zawilgocenie. Są to zajęcia związane np. z:

- ◆ leczeniem ludzi i opieką nad nimi,
- ◆ hodowlą i leczeniem zwierząt,
- ◆ hodowlą roślin o właściwościach toksycznych lub uczulających,
- ◆ pracą w laboratoriach mikrobiologicznych,
- ◆ przetwórstwem surowców roślinnych i zwierzęcych itp.

Czynniki fizyczne.

Jest to duża grupa bardzo zróżnicowanych czynników, do których należą m.in.:

- ◆ **drżenia mechaniczne (wibracje)** — występujące przy obsłudze wielu maszyn i urządzeń; w zależności od sposobu oddziaływania na organizm można tu wyróżnić:
 - o źródła drgań o oddziaływaniu przez kończyny górne — narzędzia ręczne uderowe i obrotowe, sterowniki urządzeń obsługiwane kończynami, ręczne maszyny do obróbki drewna itp.,
 - o źródła drgań o oddziaływaniu ogólnym — pojazdy drogowe i kolejowe, maszyny do robót ziemnych, wentylatory itp.
- ◆ **hałas** — może oddziaływać w sposób ujemny na narząd słuchu lub na inne podstawowe narządy oraz zmysły człowieka; hałas może być uciążliwy (nie wywołujący trwałych skutków w organizmie) lub szkodliwy (wywołujący lub mogący wywołać szkodliwe skutki w organizmie); ze względu na zakres częstotliwości rozróżniamy:
 - o hałas infradźwiękowy,
 - o hałas słyszalny,
 - o hałas ultradźwiękowy,
- ◆ **promieniowanie optyczne** — rodzaj promieniowania elektromagnetycznego, które w zależności od skutków działania i długości fali dzielimy na:
 - o promieniowanie widzialne (światło) - wpływające głównie na narząd wzroku, występujące praktycznie w każdym środowisku pracy,
 - o promieniowanie niewidzialne — nadfiolet i podczerwień - wpływające na narząd wzroku i skórę,
- ◆ **promieniowanie laserowe** — rodzaj promieniowania optycznego, generowanego przez specjalne urządzenia, charakteryzującego się wysoką spójnością monochromatycznością i kierunkowością rozchodzenia się wiązki; oddziałuje szkodliwie na oko oraz skórę,

♦ **promieniowanie jonizujące** — promieniowanie wywołujące jonizację (odrywanie elektronów z atomów) ośrodka, przez który przechodzi; szkodliwe działanie następuje w wyniku napromienienia (pochłonięcia energii promieniowania) lub skażenia promieniotwórczego; do promieniowania tego zalicza się:

- o promieniowanie X (aparaty rentgenowskie),
- o promieniowanie α , β , γ (substancje promieniotwórcze),
- o promieniowanie neutronowe (reaktory jądrowe),

♦ **promieniowanie elektromagnetyczne** — to pola i promieniowanie elektromagnetyczne z zakresu częstotliwości 0 Hz – 300 GHz

1. Pola i promieniowanie elektromagnetyczne na stanowiskach pracy charakteryzowane są jednocześnie przez następujące wielkości normatywne:

- a) częstotliwości, f w Hz,
- b) natężenie pola magnetycznego o ogólnym działaniu na organizm człowieka (w zakresie częstotliwości od 0 Hz do 3 GHz), H w A/m,
- c) natężenie pola elektrycznego o ogólnym działaniu na organizm człowieka (w zakresie częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz), E w V/m,
- d) natężenie pola magnetycznego o działaniu miejscowym na kończyny pracownika – ręce do łokci i nogi do kolan (w zakresie częstotliwości od 0 Hz do 800 kHz), H w A/m,
- e) doza rzeczywista pola magnetycznego strefy zagrożenia, o ogólnym działaniu na organizm człowieka, DH w (A/m)2h,
- f) doza rzeczywista pola elektrycznego strefy zagrożenia, o ogólnym działaniu na organizm człowieka, DE w (V/m)2h,
- g) wskaźnik ekspozycji dla dozy rzeczywistej pola elektrycznego i dozy rzeczywistej pola magnetycznego w strefie zagrożenia, W .

2. W otoczeniu źródeł pól elektromagnetycznych należy wyznaczyć i oznakować, zgodnie z Polską Normą, obszary występowania silnych pól elektromagnetycznych jako zasięg trzech stref ochronnych:

- a) **niebezpiecznej** – rozumianej jako obszar, w którym przebywanie pracowników jest zabronione,
 - b) **zagrożenia** – rozumianej jako obszar, w którym dopuszczone jest przebywanie pracowników zatrudnionych przy źródłach przez czas ograniczony zgodnie z zasadami podanymi w pkt 4,
 - c) **pośredniej** – rozumianej jako obszar, w którym dopuszczone jest przebywanie pracowników zatrudnionych przy źródłach w ciągu całej zmiany roboczej.
- d). Obszar poza zasięgiem stref ochronnych jest obszarem **strefy bezpiecznej**.

♦ **prąd elektryczny** — wytwarzany w instalacjach, może stanowić zagrożenie w postaci:

- o porażenia - zmiany wynikające z działania cieplnego, oddziaływania na układ nerwowy, elektrolizy krwi i płynów fizjologicznych,
- o pożaru (od instalacji elektrycznych),

♦ **podwyższone ciśnienie atmosferyczne** — występuje szczególnie podczas prowadzenia prac podwodnych, podstawowym negatywnym skutkiem jego działania jest choroba dekompresyjna,

♦ **obniżone ciśnienie atmosferyczne** — występuje przy pracach prowadzonych na dużych wysokościach (piloci, prace wysokogórskie), objawia się niedotlenieniem.

Nie są to oczywiście wszystkie istniejące zagrożenia czynnikami fizycznymi, jest to jedynie dokonany przez autora przegląd najważniejszych jego zdaniem czynników.

Do czynników fizycznych należą także czynniki mechaniczne oraz pyły, które ze względu na powszechność występowania omawiamy osobno.

Czynniki mechaniczne.

Jest to grupa czynników fizycznych, charakteryzująca się tym, że zagrożenie stanowi mechaniczne działanie maszyn lub ich części, a także innych przedmiotów, oraz

wynikających z poślizgnięcia, potknięcia lub upadku. Czynniki mechaniczne można podzielić na:

- ◆ przemieszczające się maszyny,
- ◆ transportowane przedmioty,
- ◆ elementy ruchome,
- ◆ elementy spadające,
- ◆ elementy ostre lub wystające,
- ◆ powierzchnie śliskie, nierówne, niestabilne,
- ◆ wynikające z położenia stanowiska pracy (wysokość, zagłębienie),
- ◆ ograniczone dojścia, przejścia itp.

Pyły.

Kolejna duża grupa czynników fizycznych stanowiących podstawowe zagrożenie w środowisku pracy. Źródłami pyłów są najczęściej:

- ◆ procesy technologiczne, w których pyły powstają (rozdrabnianie, transport przenośnikami, mieszanie itp.),
 - ◆ procesy technologiczne, w których pyły stanowią czynnik roboczy (malowanie natryskowe, stosowanie środków ochrony roślin, metalizacja natryskowa itp.),
 - ◆ procesy technologiczne, w których pyły stanowią produkt uboczny (czyszczenie, polerowanie, spalanie itp.),
 - ◆ pylenie wtórne (pyły zalegające w pomieszczeniach),
 - ◆ pylenie nie związane z procesami technologicznymi (zanieczyszczanie atmosfery).
- Ze względu na sposób działania biologicznego na organizm człowieka

pyły dzielimy na:

- ◆ o działaniu drażniącym,
- ◆ o działaniu alergizującym,
- ◆ o działaniu zwłókniającym,
- ◆ o działaniu rakotwórczym.

Czynniki chemiczne.

Szkodliwe działanie wykazują substancje chemiczne powodujące niepożądane efekty w organizmach żywych, są to tzw. **substancje toksyczne**.

Występują one w postaci gazów, par, cieczy lub ciał stałych. Podstawowy sposób ich wchłaniania w warunkach narażenia zawodowego to wchłanianie przez drogi oddechowe, skórę i z przewodu pokarmowego. Efekty działania substancji chemicznych dzielimy na:

- ◆ miejscowe — działania drażniące lub uczulające,
- ◆ układowe — zmiany występują w układzie nerwowym, układzie sercowo-naczyniowym, wątrobie, nerkach itd.,
- ◆ nowotworowe (rakotwórcze) — działanie odległe wynikające z długotrwałego oddziaływania określonego czynnika,
- ◆ mutagenne — również działanie odległe, charakteryzujące się tym, że zmiany następują dopiero w przyszłych pokoleniach osób narażonych na oddziaływanie danego czynnika.

8. ANALIZA I OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO.

Celem analizy ryzyka zawodowego jest określenie jakie zagrożenia występują w danym procesie pracy oraz oszacowania poziomu związanego z nimi ryzyka.

Natomiast ocena ryzyka zawodowego polega na porównaniu tak oszacowanego poziomu ryzyka, z poziomem uznawanym powszechnie za możliwy do przyjęcia. Zgodnie z

rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ([Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650](#)) **ryzyko zawodowe** to: „prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty\ w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy”.

Zgodnie z art. 226 K.p. oraz § 39 ww. rozporządzenia MPiPS pracodawca jest obowiązany do informowania pracowników o ryzyku zawodowym. W tym celu jest on obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Obowiązek dokonywania oceny ryzyka przez pracodawców wynika również z postanowień dyrektywy 89/39 I/EWG.

Metod analizy ryzyka zawodowego opracowano do tej pory bardzo wiele, jednak żadna z nich nie jest na tyle uniwersalna, aby można była ją stosować do wszystkich możliwych przypadków.

Przy prowadzeniu analizy, bez względu na metodę, której używamy, bardzo ważne jest dobranie fachowego, doświadczonego zespołu, wspieranego dodatkowo przez innych specjalistów z zakładu. Dla przykładu omówimy pokrótce kilka z tych metod. **Metoda przeglądu bezpieczeństwa (PB)** — jest to metoda wstępna, stanowiąca formalny przegląd trwający kilka do kilkunastu dni. Metoda pozwala ocenić stosowane techniczne systemy bezpieczeństwa i sterowania oraz właściwość kwalifikacji pracowników do wykonywanych przez nich zadań. Ustala się też zalecenia do działań profilaktycznych, określa odpowiedzialność za sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz miejsca przeprowadzania szczegółowej analizy ryzyka.

Metoda listy kontrolnej (CL) — metoda uniwersalna, stosowana zarówno do szybkiego oszacowania ryzyka, jak też do szczegółowego badania. Stosuje się przy niej odpowiednie zestawy pytań pozwalające na sprawdzenie stanu bezpieczeństwa obiektów i procesów. Ze względu na możliwość pominięcia na tak przygotowanych listach, metoda ta powinna być łączona z innymi metodami oceny ryzyka.

Metoda relatywnego uszeregowania (ranking zagrożeń — RZ) — metoda strategiczna, stosowana do porównań cech różnych procesów, obiektów lub zachowań człowieka. W tej metodzie staramy się, poprzez ocenę zagrożeń i ich potencjalnych skutków, znaleźć odpowiedzi na pytania: „co może pójść źle?”, „jakie jest prawdopodobieństwo takiego zdarzenia?” i „jakie mogą być skutki takiego zdarzenia?”. Pozwala to na uszeregowanie procesów lub obszarów ze względu na stopień ryzyka. Tam gdzie stopień ryzyka uznano za największy powinno się przeprowadzić bardziej szczegółowe analizy.

Są to jak już wspomnieliśmy, tylko przedstawiciele dużej rodziny metod oceny ryzyka zawodowego. Należy dokonać wyboru metody najbardziej przydatnej do warunków panujących w danym zakładzie pracy.

9. ELEMENTY ERGONOMII W KSZTAŁTOWANIU WARUNKÓW PRACY.

Ergonomia, zgodnie z encyklopedyczną definicją, to: „dyscyplina nauki zajmująca się zasadami i metodami dostosowania urządzeń technicznych i narzędzi pracy do cech fizycznych i psychicznych człowieka, zgodnie z wymaganiami fizjologii i psychologii pracy”. Zgodnie z Kodeksem pracy maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy powinny być tak konstruowane i budowane, aby uwzględniały zasady ergonomii. Ergonomia zajmuje się także pozostałymi elementami występującymi w układzie pracownik - środki pracy środowisko pracy.

W zależności od zakresu stosowanych działań możemy mówić o:

- ♦ ergonomii koncepcyjnej (stosowanej na etapie projektowania),
- ♦ ergonomii korekcyjnej (realizowanej w miejscu pracy i mającej na celu ocenę warunków panujących na stanowiskach pracy pod kątem ich zgodności z cechami człowieka).

Podstawowym zadaniem ergonomii w zakresie projektowania stanowiska pracy jest stworzenie stanowiska, które nie powodowałoby nadmiernego obciążenia i zmęczenia pracownika. Wymaga to rozważenia następujących elementów:

- ♦ pozycji przy pracy,
- ♦ obciążenia dynamicznego (wartości sił) w czasie wykonywania prac ręcznych, prac transportowych, prac z dużym obciążeniem zewnętrznym itp.,
- ♦ obciążenia statycznego (konieczność utrzymywania wymuszonej pozycji, monotypia działań),
- ♦ wydatku energetycznego wykonywanych działań,
- ♦ organizacji pracy.

W celu sprawdzenia czy stanowisko pracy spełnia wymagania ergonomiczne konieczne jest dokonanie oceny stanowiska pracy. Dokonujemy więc kolejno charakterystyki i oceny obciążenia m.in.:

- ♦ dynamiczną pracą fizyczną,
- ♦ układu mięśniowego,
- ♦ pracą statyczną,
- ♦ pracami powtarzalnymi,
- ♦ wywieraną siłą fizyczną,
- ♦ wywołanego ciągnięciem i pchaniem,
- ♦ wynikającego z zajmowanej pozycji podczas pracy,
- ♦ wynikającego z dźwigania ciężarów itp.

Podstawą oceny ciężkości pracy na danym stanowisku jest prawidłowe wykonanie chronometrażu pracy (tzw. fotografii dnia roboczego), polegającego na pomiarze i zapisie czasu trwania poszczególnych typowych czynności związanych z obsługą stanowiska pracy w trakcie typowego dnia pracy.

10. SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników ma obowiązek utworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy (służby bhp), pełniącej funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Z dniem 01.01.2004 r. pracodawca zatrudniający nie więcej niż 10 pracowników albo nie więcej niż 20 pracowników, gdy prowadzi działalność, o nie wyższej niż trzecia kategoria ryzyka, może sam wykonywać zadania służby bhp, o ile posiada ukończone szkolenie niezbędne w tym zakresie.

Rada Ministrów w dniu 2 września 1997 r. wydała rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy ([Dz. U. Nr 109, poz. 704](#)).

Zgodnie z nim liczbę pracowników służby bhp ustala pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy, a także związane z nimi zagrożenia zawodowe.

Wymagaj !

Aby pracownicy służby bhp posiadali kwalifikacje oraz staż pracy przewidziane cytowanym rozporządzeniem.

Konsultacje w zakresie bhp oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca ma obowiązek konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a w szczególności dotyczące:

- zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy,
- wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji i preparatów chemicznych,
- oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o nim,
- tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,
- przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,
- szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W przypadku zatrudniania więcej niż 250 pracowników pracodawca powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, pod swoim przewodnictwem, w skład której wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy oraz pracowników, a przede wszystkim: pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

Wiceprzewodniczącym komisji jest społeczny inspektor pracy. Komisja jest organem doradczym i opiniodawczym pracodawcy. Jej zadaniem jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bhp, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bhp.

Posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz w kwartale.

Uwaga!

W przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt komisja może korzystać z ekspertyz i opinii specjalistów spoza zakładu pracy.

11. PIERWSZA POMOC PRZEDMEDYCZNA

Pierwsza pomoc przedmedyczna są to podstawowe czynności podejmowane przez osoby ratujące do momentu przybycia lekarza lub ratownika medycznego, mające na celu utrzymanie osoby poszkodowanej przy życiu.

Pomoc ta udzielana jest poszkodowanym, u których w wyniku doznanego urazu, doszło do zaburzenia funkcjonowania organizmu (np. zatrzymania oddechu, pracy serca) lub gdy występuje możliwość zagrożenia zdrowia czy życia. Najważniejszym jest w tych sytuacjach, aby nie ulec panice i działać w sposób przemyślany. Należy więc:

- ♦ dokonać oceny sytuacji,
- ♦ unikając narażania własnego zdrowia starać się usunąć źródło zagrożenia,
- ♦ wezwać kogoś do pomocy (o ile jest taka możliwość),
- ♦ wezwać pogotowie ratunkowe.

W następujących sytuacjach należy wezwać lekarza:

- ♦ senność z niewiadomej przyczyny lub utrata przytomności,
- ♦ obfite krwawienia (krwotok),
- ♦ różnego rodzaju napady nie dające się wytłumaczyć,
- ♦ trudności w oddychaniu,
- ♦ ostre bóle brzucha, wymioty nie przynoszące ulgi,
- ♦ nagłe pogorszenie się ostrości wzroku.

11.1. POSTĘPOWANIE NA MIEJSCU WYPADKU. KOLEJNOŚĆ CZYNNOŚCI RATUNKOWYCH.

Pierwsza pomoc na miejscu wypadku powinna być nastawiona na: rozpoznanie, usunięcie przyczyn i ochronę czynności życiowych organizmu.

Tuż po znalezieniu się na miejscu wypadku należy dokonać rozpoznania zaistniałej sytuacji. Ustala się:

- ◆ rodzaj wypadku,
- ◆ ilość osób poszkodowanych,
- ◆ rodzaj uszkodzeń ciała.

W dalszej kolejności należy:

- ◆ opracować plan działania,
- ◆ zabezpieczyć miejsce wypadku i ewakuować zagrożonych,
- ◆ zapewnić pomoc lekarską.

Jeżeli nie można wykluczyć możliwości wystąpienia kolejnego wypadku należy **zabezpieczyć miejsce wypadku**. Sposób zabezpieczenia zależy od miejsca i okoliczności w jakich nastąpił wypadek. Jeżeli wypadek wystąpił w pomieszczeniu produkcyjnym w zakładzie pracy, konieczne jest wyłączenie maszyn, zamknięcie dopływu mediów zasilających itp. Jeżeli nastąpiło przygnięcie poszkodowanego wskutek zawalenia się konstrukcji, należy zabezpieczyć się przed dalszym obsuwaniem się materiałów na poszkodowanego.

Znajomość zasad postępowania przy udzielaniu pierwszej pomocy przedlekarskiej jest bardzo ważna i powinien je znać każdy pracownik.

11.2. WYPADKI W ŚRODOWISKU PRACY.

Bezpieczeństwo pracy i ochrona zdrowia pracowników jest przedmiotem przepisów Kodeksu pracy, które nakładają w tym zakresie obowiązki na pracodawców i pracowników. Konkretyzacja tych obowiązków następuje natomiast w rozporządzeniu MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ([Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650](#)).

Zgodnie z tym aktem prawnym, pracodawca jest obowiązany zapewnić sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy oraz środki do jej udzielania. W szczególności powinien zapewnić:

- ◆ punkty pierwszej pomocy w wydziałach, w których wykonywane są prace o dużym zagrożeniu wypadkowym lub wydzielają się pary, gazy albo pyły szkodliwe dla zdrowia —wyposażone w odpowiedni sprzęt i środki do udzielania pierwszej pomocy,
- ◆ apteczki w poszczególnych wydziałach zakładu pracy.

Ilość ww. punktów i apteczek powinna być ustalona w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami. Powinny być one obsługiwane przez **wyznaczonych pracowników, przeszkolonych w udzielaniu pierwszej pomocy**.

Wymagaj!

Aby w punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, wywieszone były instrukcje udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników obsługujących te punkty i apteczki.

Wyposażenie punktów pierwszej pomocy zależy przede wszystkim od rodzajów obrażeń, które mogą wystąpić w miejscach ich usytuowania.