

MATERIAŁ SZKOLENIOWY

z zakresu BHP dla słuchaczy kursu
okresowego dla
pracodawców i osób kierujących pracownikami
realizowanego metodą samokształcenia kierowanego



Wszelkie prawa autorskie zastrzeżone. Żadna część niniejszego opracowania nie może być zwielokrotniana jakkolwiek techniką bez pisemnej zgody Ośrodka Szkoleniowo – Doradczego “PARAGRAF”
Ośrodek jest członkiem Sieci Ekspertów BHP Certyfikowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy & Państwowy Instytut Badawczy w Warszawie - Certyfikat Nr 17/2019

2019

Wprowadzenie.

Szkolenie realizowane jest w oparciu o wymogi ROZPORZĄDZENIA MINISTRA GOSPODARKI I PRACY z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy²⁾ (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z dnia 18 sierpnia 2004 r. zm. Dz. U Nr 116, poz. 972 z 01-07-2005r oraz Dz. U Nr 196, poz. 1420 z 24-11-2007r)

1. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i uzupełnienie wiedzy i umiejętności w szczególności z zakresu:

- a) oceny zagrożeń występujących w procesach pracy oraz ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
- b) kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
- c) ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą

2. Szkolenie, to kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Szkolenie zostanie przeprowadzone metodą samokształcenia kierowanego.

Poprzez samokształcenie kierowane - rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców;

4. Szkolenie kończy się egzaminem sprawdzającym. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia.

5. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia, jest zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia.

6. W całym okresie szkolenia jego uczestnicy mogą korzystać z konsultacji osobistych, telefonicznych i e:mailowych ze Specjalistami ds. BHP z naszego Ośrodka :

Główny Specjalista ds. BHP mgr inż. Jarosław Łucka – kom. 606-455-330 e:mail luckaj@interia.pl

Główny Specjalista ds. BHP mgr Katarzyna Niwińska – kom. 503-079-906 e:mail kasiabhp@interia.pl

Ogólny Ośrodek – 61/28-100-40 e:mail biuro@bhpparagraf.pl

7. Ramowy program szkolenia zgodnie z wymogami w/w przepisu.

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin ¹⁾	Strona
1	2	3	
1	Rola przywództwa w zarządzaniu bhp. Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego (dyrektyw WE, konwencji MOP):	3	
	a) aktualne przepisy (z uwzględnieniem zmian), w tym dotyczące:		
	- obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp,		
	- ochrony pracy kobiet i młodocianych,		
	- profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,		
	- szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,		
	- organizacji nadzoru i kontroli warunków pracy,		
	b) problemy związane z interpretacją niektórych przepisów		
2	Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami	3	
3	Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z uwzględnieniem stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe; zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy	3	
4	Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz związana z nimi profilaktyka; omówienie przyczyn charakterystycznych wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków powstałych na skutek niewłaściwej organizacji pracy, oraz związanej z nimi profilaktyki	2	
5	Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (z uwzględnieniem metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego) oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników w procesach pracy	2	
6	Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku	1	
7	Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy (np. świadczenia z tytułu warunków pracy, składka na ubezpieczenia społeczne pracowników)	1	
8	Problemy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego	1	
	Razem:	minimum 16	

1. Przywództwo w zarządzaniu BHP.

Skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy stanowi kluczowy czynnik decydujący o trwałym sukcesie przedsiębiorstw. Ważne jest, by kadra kierownicza wyższego szczebla dążyła również do wykazywania się skutecznym przywództwem w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia oraz by kwestie te były zintegrowane z innymi zadaniami i obowiązkami. W skutecznym zarządzaniu chodzi o zapewnienie zdrowia, bezpieczeństwa i dobrego samopoczucia wszystkim pracownikom poprzez ograniczenie ryzyka, a także o zapewnienie ochrony przed wypadkami i chorobami wynikającymi z wykonywanej pracy. To zadaniem lidera jest określenie **strategicznego kierunku zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem** w organizacji oraz **motywowanie pracowników do skutecznego zaangażowania się** w zapewnianie bezpieczeństwa i zdrowia. Istnieje więc znacząca różnica pomiędzy **przywództwem w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia** oraz zarządzaniem bezpieczeństwem i **zarządzaniem zdrowiem**. Pierwsza kwestia ma charakter strategiczny, druga operacyjny. My skoncentrujemy się na przywództwie: nacisk kładziemy na kadre zarządzającą wyższego szczebla, aż do poziomu zarządu.

Koszty i korzyści płynące z przywództwa w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia

Przywództwo jest jednym z kluczowych czynników decydujących o dobrym samopoczuciu pracownika i ma podstawowe znaczenie w promowaniu i utrzymywaniu bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy.

Słabe przywództwo i zarządzanie w miejscu pracy mogą powodować wiele negatywnych skutków dla pracowników.

W literaturze naukowej stwierdzono **silne powiązanie** pomiędzy wymiarem **przywództwa i lepszym samopoczuciem pracowników** (tj. niższym poziomem niepokoju, depresji i stresu w pracy), **mniejszą liczbą zwolnień chorobowych** i mniejszą liczbą rent z tytułu niepełnosprawności.

Słabe przywództwo i zarządzanie uznano za istotny **prognostyk wyników w zakresie bezpieczeństwa** w organizacji, a czynniki te mogą być powiązane z zaangażowaniem pracowników w praktyki dotyczące zdrowego stylu życia.

Ponadto w wielu badaniach stwierdzono, że silne i skuteczne przywództwo ma pozytywny wpływ na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników.

Słabe przywództwo BHP może powodować **szkody finansowe i szkody dla reputacji**, a także przyczyniać się do **słabych wyników operacyjnych i finansowych**.

Na przykład: W przedsiębiorstwie chemicznym wyliczono, że wartość straty czasu wynikającej z wypadków powodujących nieobecność w pracy przez jeden lub kilka dni wynosiła ponad 22 000 euro. Rzeczywisty koszt finansowy wyliczono uwzględniając:

- **czas** poświęcony przez kadre kierowniczą na badanie wypadku
- **zatrzymanie produkcji** w związku z badaniem wypadku
- wszelkie **zobowiązania** powiązane z wypadkami w miejscu pracy
- koszt wdrożenia środków zapobiegawczych w przyszłości.

Dobre przywództwo może natomiast mieć pozytywny wpływ na organizację, w tym na :

- **poprawę reputacji przedsiębiorstwa,**
- większą **lojalność** klientów i podwykonawców,
- lepsze **morale** pracowników,
- większą zdolność do **przyciągania najlepszych pracowników,**
- zdolność do **zawierania nowych umów**
- większa **wydajność** i większa **sprawność** operacyjna.

Jak wygląda silne przywództwo BHP?

Do niektórych kluczowych cech i aspektów przywództwa BHP w organizacji należą aktywne przywództwo, zaangażowanie i udział pracowników oraz skuteczna procedura oceny i przeglądu środowiska pracy (The Institute of Directors and the Health and Safety Executive, 2007).

Aktywne przywództwo BHP...

... powinno charakteryzować się **widocznym aktywnym zaangażowaniem kadry kierowniczej wyższego szczebla i zarządu** w kwestie związane z bezpieczeństwem w miejscu pracy i dobrym samopoczuciem pracowników. Temu aktywnemu zaangażowaniu powinien towarzyszyć wysoki poziom zaangażowania i zaufania w organizacji w odniesieniu do kwestii bezpieczeństwa i zdrowia.

Na poziomie zarządu aktywne przywództwo może charakteryzować się wyczerpującą i zintegrowaną strategią bezpieczeństwa i zdrowia, polityką w tym zakresie oraz skutecznymi strukturami zarządczymi. **Na poziomie kierownictwa i osób nadzorujących** aktywne przywództwo można wspierać poprzez wykorzystanie skutecznych systemów komunikacji w dwóch kierunkach oraz, w określonych przypadkach, skutecznych i otwartych struktur zarządzania.

Aktywne i stałe zaangażowanie pracowników...

... w promowanie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy i procedur oraz zarządzanie nimi **jest kluczową oznaką silnego przywództwa BHP**. Liderzy mogą i powinni zachęcać pracowników do aktywnego zaangażowania w promowanie i ochronę bezpiecznego i zdrowego miejsca pracy. Można to osiągnąć poprzez informacje wysokiej jakości, szkolenia i edukację w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia.

Zachęcanie i wzmacnianie zaangażowania pracowników można osiągnąć poprzez skuteczną komunikację w dwóch kierunkach pomiędzy pracownikami a kadrami kierowniczą. Liderzy powinni uważnie słuchać pracowników i przekazywanych przez nich informacji zwrotnych.

... w tym **dostosowane w czasie i skuteczne identyfikowanie ryzyka związanego z bezpieczeństwem i zdrowiem oraz zarządzanie tym ryzykiem**. Wykorzystanie porad kompetentnych ekspertów może czasem być niezbędne do stworzenia takich procedur oceny i przeglądu. Liderzy powinni dążyć do monitorowania, rejestrowania i przeglądu wyników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w całej organizacji w celu zapewnienia przejrzystości dla wszystkich pracowników i udziałowców.

Liderzy określają strategię zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem

Polityka i praktyki BHP powinny być „**prowadzone z góry**”, a **liderzy** w organizacji odgrywają istotną rolę w prowadzeniu inicjatyw oraz jako **wzory do naśladowania**. To można osiągnąć i utrzymywać poprzez pewne kluczowe działania. **Polityka zdrowia i bezpieczeństwa** stanowi podstawową część strategii bezpieczeństwa i zdrowia w organizacji, a równocześnie stanowi odzwierciedlenie kultury organizacji.

Możliwe kroki:

1. **Zarząd i kadra kierownicza wyższego szczebla określają kierunek i strategię** zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w organizacji.
2. Zarząd i kadra kierownicza wyższego szczebla odpowiadają za:
 - a) informowanie całej organizacji o polityce i praktykach organizacji w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia,
 - b) bycie przykładem w zakresie podstawowych kwestii związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem.
3. **Zarząd i kadra kierownicza wyższego szczebla opracowują strategię, politykę i praktyki** zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem w pracy. Wszystko powinno być oparte na dowodach, wpisywać się w ramy zarządzania ryzykiem i mieć poparcie w aktywnym zaangażowaniu i udziale pracowników.
4. **Polityka organizacji powinna określać odpowiedzialność zbiorową** członków zarządu oraz kadry kierowniczej wyższego szczebla za silne przywództwo w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy.
5. **Polityka bezpieczeństwa i zdrowia w organizacji powinna być postrzegana i zarządzana jako żywy dokument**, który powinien ewoluować i zmieniać się w czasie, uwzględniając ważniejsze zmiany w organizacji, takie jak zakup czy restrukturyzacja. Ponadto liderzy powinni mieć świadomość wszystkich znaczących rodzajów ryzyka, na jakie narażona jest organizacja, przed sformułowaniem polityki bezpieczeństwa i zdrowia.

Liderzy zapewniają tworzenie skutecznych systemów zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem

Kluczową funkcją liderów jest określanie kierunku i strategii. Odpowiadają jednak również za **istnienie właściwych mechanizmów** pozwalających przełożyć opracowaną strategię i politykę na **skuteczne działania i praktyki**.

Skuteczne zarządzanie systemami bezpieczeństwa i zdrowia uzależnione jest od trzech kluczowych zasad:

1. opracowane **strategie i polityki muszą być przekładane na wykonalne i mierzalne cele**
2. **postępy** w osiąganiu tych celów muszą być stale **mierzone** i poddawane przeglądowi
3. liderzy muszą zapewnić **istnienie właściwych struktur, osób i procedur** do odpowiedniego zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem.

Monitorowanie wyników bezpieczeństwa i zdrowia oraz powiązane systemy zarządzania

Ważne jest, by zarząd i kadra kierownicza wyższego szczebla monitorowały zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem oraz wyniki w tym obszarze **w stosunku do mierzalnych celów**. W związku z tym system zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem musi być ustrukturyzowany i zaprojektowany w sposób zapewniający zarządowi i kadrze kierowniczej wyższego szczebla regularne informacje o bezpieczeństwie i zdrowiu, by w oparciu o te informacje możliwe było podejmowanie dostosowanych reakcji we właściwym czasie.

Liderzy powinni zapewnić:

- **przywiązywanie właściwej wagi do przekazywania informacji**, zarówno dotyczących kontekstu (postępy w programach szkoleniowych i konserwacji), jak i danych dotyczących wypadków (samych wypadków, jak i poziomów nieobecności z powodu choroby)
- przeprowadzanie i przegląd **okresowych audytów skuteczności** struktur zarządzania i kontroli ryzyka w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia
- możliwie jak najszybsze przekazywanie zarządowi informacji o **wpływie zmian** takich jak wprowadzenie nowych procedur, procesów lub produktów, a także o wszelkich poważniejszych problemach związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem
- istnienie **procedur** wdrażających nowe i zmodyfikowane wymogi prawne oraz uwzględnianie wydarzeń i zmian zewnętrznych.

Przegląd

Formalne przeglądy mają kluczowe znaczenie dla dobrego zarządzania BHP i dobrych wyników w tym obszarze. **Skuteczne monitorowanie nieobecności z powodu choroby oraz zdrowia w miejscu pracy** może być źródłem informacji dla zarządu i kadry zarządzającej wyższego szczebla o problemach, które mogłyby w poważny sposób obniżyć wyniki, bądź prowadzić do wypadku lub długotrwałej choroby.

Liderzy w organizacji powinni **dokonywać szczegółowego przeglądu wyników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia co najmniej raz w roku**. Pracownicy powinni być zaangażowani w ten proces przeglądu, a informacje od nich płynące

powinny być odnotowywane. **Wyniki przeprowadzonego przeglądu powinny być omawiane** przez kadrę kierowniczą i przekazywane pracownikom.

Ogólnie rzecz biorąc coroczny przegląd powinien:

- zwracać uwagę na **spójność polityki bezpieczeństwa i zdrowia i jej odzwierciedlenie** w bieżących i przyszłych planach organizacji, jej priorytetach i celach
- zwracać uwagę, czy **przekazywanie informacji** z systemu zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem **zarządowi było właściwe**, na czas i skuteczne
- określać i **oceniać wszelkie braki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia**, a także wpływ decyzji zarządu i kadry kierowniczej na wyniki w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia
- **zwracać uwagę na wszelkie słabości** oraz wprowadzać niezbędne zmiany i określać granice czasowe monitorowania ich poprawy.

Praktyczne porady dla liderów: tworzenie skutecznych systemów bezpieczeństwa i zdrowia dla kadry zarządzającej

Przedstawione praktyczne porady oparte są na [przewodniku](#) opracowanym przez brytyjską agencję ds. zdrowia i bezpieczeństwa (Health and Safety Executive) „*Leading Health and Safety at Work*” (The Institute of Directors and the Health and Safety Executive, 2007).

<ul style="list-style-type: none">• Liderzy powinni uwzględniać konsekwencje dla bezpieczeństwa i zdrowia przy wprowadzaniu nowych procesów, nowych sposobów pracy i nowych pracowników.	<ul style="list-style-type: none">• Liderzy powinni zapewniać przeprowadzanie regularnej oceny ryzyka oraz wdrożenie odpowiednich działań zapobiegawczych i zarządczych w oparciu o wyniki oceny ryzyka.
<ul style="list-style-type: none">• Liderzy powinni zapewniać dostępność wystarczających zasobów do działań zarządczych związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem, a zaangażowanie w te inicjatywy powinno być wyraźnie i stale wspierane przez pracowników/kadrę zarządzającą.	<ul style="list-style-type: none">• Liderzy powinni wzmacniać i wspierać udział pracowników w kwestiach związanych z bezpieczeństwem i zdrowiem, pamiętając również o obowiązku prawnym konsultacji z przedstawicielami pracowników.
<ul style="list-style-type: none">• Przywództwo jest skuteczniejsze, kiedy je widać. Członkowie zarządu i kadra kierownicza wyższego szczebla mogą wzmacniać zarządzanie bezpieczeństwem i zdrowiem poprzez regularne kontakty z załogą i całą organizacją.	<ul style="list-style-type: none">• Zaangażowanie przywódców organizacji w kwestie BHP może być widoczne poprzez zapewnianie obecności kwestii bezpieczeństwa i zdrowia w porządku obrad na spotkaniach zarządu/kadry kierowniczej wyższego szczebla.
<ul style="list-style-type: none">• Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia powinny objąć wszystkich liderów w organizacji. Może to pomóc w kultywowaniu i promowaniu świadomości i zrozumienia BHP. Większy poziom wiedzy i świadomości	<ul style="list-style-type: none">• Liderzy powinni uwzględniać bezpieczeństwo i zdrowie przy mianowaniu kadry kierowniczej wyższego szczebla. Ocena kadry kierowniczej wyższego szczebla powinna obejmować ocenę jej wkładu w zarządzanie

wśród liderów może im pomóc lepiej zabiegać o znaczenie BHP.

bezpieczeństwem i zdrowiem oraz wynikami w tym obszarze.

- Liderzy powinni zapewnić uwzględnianie **wyników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w sprawozdaniu rocznym** przeznaczonym dla udziałowców i inwestorów. Powinni również zabiegać o to, by członkowie zarządu, również niebędący członkami kierownictwa, **regularnie spotykali się z załogą** i całą organizacją i zbierali informacje do formalnej oceny.

1.a. Obowiązki pracodawcy, osób kierujących pracownikami i pracowników w zakresie BHP.

Definicje.

Art.2.**Pracownikiem** jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Art.3.**Pracodawcą** jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W różnego typu spółkach pracodawcą jest zawsze Prezes Zarządu spółki lub członek zarządu wyznaczony i upoważniony przez zarząd do zarządzania obszarem BHP w spółce.

Kodeks pracy nie określił definicji osoby kierującej pracownikami. W świetle orzecznictwa sądowego za **osobę kierującą pracownikami** należy rozumieć każdego pracownika, który w imieniu pracodawcy kieruje, organizuje i nadzoruje pracę dla choćby jednego pracownika. W zakładach pracy są to najczęściej takie stanowiska funkcyjne jak : mistrzowie, brygadziści, kierownicy i dyrektorzy.

Podstawowe obowiązki pracodawcy – Kodeks pracy.

Art.207.§1. **K.P.**

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 23711§ 2.

§2.Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany:

- 1)organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 2)zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- 3)reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,

- 4)zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- 5)uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,
- 6)zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 7)zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§21.Koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

§3.Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art.207¹

§1.Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1)zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,
- 2)działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,
- 3)pracownikach wyznaczonych do:
 - a)udzielania pierwszej pomocy,
 - b)wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§2.Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

- 1)imię i nazwisko,
- 2)miejsce wykonywania pracy,
- 3)numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art.208.§1.W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

- 1)współpracować ze sobą,
- 2)wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- 3)ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

4)informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

§2.Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§3.Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 207¹.

Art.209¹.

§1.Pracodawca jest obowiązany:

1)zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

2)wyznaczyć pracowników do:

a)udzielania pierwszej pomocy,

b)wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

3)zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

§2.Działania, o których mowa w § 1, powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy oraz rodzaju i poziomu występujących zagrożeń.

§3.Liczba pracowników, o których mowa w § 1 pkt 2, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.

§4.W przypadku zatrudniania przez pracodawcę wyłącznie pracowników młodocianych lub niepełnosprawnych - działania, o których mowa w § 1 pkt 2, może wykonywać sam pracodawca. Przepis § 3 stosuje się odpowiednio.

Art.209².

§1.W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

1)niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,

2)niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

§2.W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:

1)wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,

2)do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

Art.209³.

§1.Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa - nawet bez porozumienia z przełożonym - na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

§2.Pracownicy, którzy podjęli działania, o których mowa w § 1, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.

Rozdział III - Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Art.213.§1.Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§2.Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

§3.Przebudowa obiektu budowlanego, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

§4.Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy budowa lub przebudowa dotyczy części obiektu budowlanego, w której znajdują się pomieszczenia pracy.

Art.214.§1.Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

§2.Pracodawca jest obowiązany utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Rozdział IV - Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art.215.Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

1)zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy,

2)uwzględniały zasady ergonomii.

Art.216.§1.Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215.

§2.W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Art.217.Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

Art.218.Przepisy art. 215 i 217 stosuje się odpowiednio do narzędzi pracy.

Art.223.§1.Pracodawca jest obowiązany chronić pracowników przed promieniowaniem jonizującym, pochodzącym ze źródeł sztucznych i naturalnych, występujących w środowisku pracy.

§2.Dawka promieniowania jonizującego pochodzącego ze źródeł naturalnych, otrzymywana przez pracownika przy pracy w warunkach narażenia na to promieniowanie, nie może przekraczać dawek granicznych, określonych w odrębnych przepisach dla sztucznych źródeł promieniowania jonizującego.

Art.224.§1.Pracodawca prowadzący działalność, która stwarza możliwość wystąpienia nagłego niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia pracowników, jest obowiązany podejmować działania zapobiegające takiemu niebezpieczeństwu.

§2.W przypadku, o którym mowa w § 1, pracodawca jest obowiązany zapewnić:

1)odpowiednie do rodzaju niebezpieczeństwa urządzenia i sprzęt ratowniczy oraz ich obsługę przez osoby należycie przeszkolone,

2)udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym.

Art.225.§1.Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji.

§2.Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 23715.

Rozdział VI - Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art.226.Pracodawca:

1)ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko,

2)informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Art.227.§1.Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

1)utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,

2)przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

Art.232.Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

Art.233.Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej.

Rozdział VII - Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art.234.§1.W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie

w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego 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.

§3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§3.1. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Art. 235. §1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6.

§21. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1) lekarz,

2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta

- kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

§22. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym,

2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,

3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 11 oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art.2351.Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

Art.2352.Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Art.236.Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

Rozdział VIII – Szkolenie

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

§2.Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§21.Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§3.Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

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

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

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

Rozdział IX - Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art.237⁶.§1.Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§3.Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

Art.237⁷.§1.Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

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

§2.Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

§3.Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

§4.Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Art.237⁸.§1.Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 2376§ 1 i art. 2377§ 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§2.Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 2376§ 1 i art. 2377§ 1, stanowią własność pracodawcy.

Art.237⁹.§1.Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

§2.Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie.

§3.Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

Art.237¹⁰.§1.Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

§2.Powierzenie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania przedmiotów, o których mowa w § 1, jest niedopuszczalne.

Rozdział X - Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art.237¹¹.

§1.Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1)zatrudnia do 10 pracowników albo

2)zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§2.Pracodawca - w przypadku braku kompetentnych pracowników - może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

§3.Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

§4.Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

Rozdział XI

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja ds. BHP

Art.237^{11a}.§1.Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

1)zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników,

2)oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku,

3)tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,

4) przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,

5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

§5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy - konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.

Art.23712. §1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją bhp", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§2. Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Art.237 13. §1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, 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 bezpieczeństwa i higieny pracy.

§2. Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§3. Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Art.237 13a. Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 23711a i art. 23712, są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Obowiązki osób kierujących pracownikami.

Art.212.Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

Obowiązki pracowników z zakresu BHP.

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

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

Prawa pracownika.

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

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

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

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

§4. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

§5. Przepisy § 1, 2 i 4 nie dotyczą pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad BHP.

Przepisy przypisują trzy rodzaje odpowiedzialności za nieprzestrzeganie przepisów BHP :

1. Odpowiedzialność porządkową – dotyczy pracowników
2. Odpowiedzialność wykroczeniową,- dotyczy pracodawcy i osób kierujących pracownikami
3. Odpowiedzialność karną – dotyczy pracodawcy

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

Art.108.§1.Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1)karę upomnienia,
- 2)karę nagany.

§2.Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

§3.Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1-3.

§4.Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art.109.§1.Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

§2.Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

§3.Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Art.110.O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Art.111.Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art.112.§1.Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

§2.Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

§3.W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

Art.113.§1.Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu.

§2.Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się odpowiednio w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary.

Odpowiedzialność wykroczeniowa.

Art.283. Kodeksu pracy.

§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.Też samej karze podlega, kto:

2)wbrew obowiązkowi 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,

3)wbrew obowiązkowi wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,

4)wbrew obowiązkowi dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności,

5)wbrew obowiązkowi stosuje:

a)materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych,

b)substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,

c)substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,

6)wbrew obowiązkowi 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.

Inspektor pracy może ukarać ww. osoby winne naruszeń przepisów bhp mandatem karnym w wysokości od 1000,00 do 2000,00 zł lub skierować wniosek o ukaranie do Sądu Grodzkiego. Osoba ukarana ma prawo odmowy przyjęcia mandatu, wówczas jej sprawa będzie skierowana do Sądu Grodzkiego. Jeżeli osoba wcześniej ukarana co najmniej dwukrotnie za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, popełnia w ciągu 2 lat od dnia ostatniego ukarania następne wykroczenie, Inspektor pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć mandat do wysokości 5000,00 zł

Odpowiedzialność karna.

W przypadku gdy naruszenie przepisów bhp przez pracodawcę lub inną osobę kierującą pracownikami odpowiedzialną za stan bhp nosi znamiona przestępstwa Inspektor pracy powiadamia prokuratora o podejrzeniu przestępstwa.

Odpowiedzialność za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących prace zarobkową określone są w Kodeksie karnym.

Art. 220 Kodeksu karnego

§1. Kto będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat **3**.

§2. Jeśli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

Art. 221 Kodeksu karnego.

Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu.

Błędy pracownika nie zwolnią pracodawcy z odpowiedzialności za stan bhp

Pracodawca nie może się uwolnić od odpowiedzialności, podnosząc zarzut, że pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp – stwierdził Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 1 sierpnia 2013 r., III APa 9/13, Lex nr 1356618.

Rozstrzygnięcie to zapadło w sprawie z powództwa pracownika przeciwko zakładowi pracy o zapłatę 200.000 zł tytułem zadośćuczynienia. Podstawą wydania wyroku był następujący stan faktyczny: powód uległ wypadkowi przy pracy podczas przemieszczania podzespołów maszyny drukarskiej. Wskutek wywrócenia się jednego z wózków, na których transportowano elementy maszyny, poszkodowany doznał zmiążdżenia lewego uda. Uraz był na tyle poważny, że konieczna była amputacja nogi do wysokości stawu biodrowego.

W toku postępowania przed sądem I instancji biegły stwierdził, że winę za wypadek ponosi pracodawca, któremu zarzucono naruszenie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. Nr 26, poz. 313 z późn. zm.). Użycie wózków transportowych do przemieszczania części maszyny było niedopuszczalne. Przekroczone zostały dopuszczalne normy obciążenia jednego pracownika, jak również maksymalny ciężar ładunku przemieszczanego na wózku (4 tony zamiast dopuszczalnych 450 kg). Ocenę tę podzielił także inspektor pracy. Z tego powodu, a także ze względu na rozmiar poniesionej szkody, Sąd Okręgowy w całości uwzględnił roszczenia poszkodowanego pracownika.

Argumentację tę zaaprobował Sąd Apelacyjny, oddalając apelację pozwanego (oraz jego ubezpieczyciela). W uzasadnieniu przypomniał, że zawinione działanie pracodawcy może polegać na niewykonaniu ciężących na nim obowiązków. W szczególności, zgodnie z art. 207 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502) – dalej k.p. pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy.

Jest to odpowiedzialność **uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna.**

Na jej zakres nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp oraz powierzenie wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Ponadto, zanim **pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane np. w art. 211 k.p., w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane** (w szczególności poprzez profilaktyczne badania wstępne i szkolenie bhp).

Pracodawca **nie może także zwolnić się z tej odpowiedzialności zarzutem, że pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp.**

Nawet rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca np. z chęci utrzymania wyższych zarobków, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku ochrony jego życia i zdrowia, a także zdrowia innych. Jak zauważył sąd II instancji, w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników pracodawca jest obowiązany podejmować decyzje nie przez pryzmat doraźnych interesów podwładnych, ale z szerszej perspektywy społecznej.

Mając na względzie omówiony charakter odpowiedzialności pracodawcy oraz stan faktyczny sprawy, poznański Sąd Apelacyjny nie miał wątpliwości co do ewidentnych i kardynalnych naruszeń przepisów bhp. Podzespoły maszyny transportowane były w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami – w szczególności pracodawca nie wyznaczył osoby, która powinna pełnić nadzór nad pracami transportowymi ani nie udostępnił podwładnym wózków transportowych o odpowiednich parametrach nośnych. Nie podjął on także kroków w celu zorganizowania pracy tak, aby w każdym momencie jej wykonywania mieć wpływ na jej przebieg i móc wydawać polecenia.

Skala zaniedbań przesądziła o przypisaniu pracodawcy odpowiedzialności za wypadek.

Zdaniem sądu, nieodwracalny uraz oraz wynikający stąd trwały uszczerbek na zdrowiu (70%) uzasadniają stwierdzenie, że przyznane poszkodowanemu zadośćuczynienie (200.000 zł) nie było wygórowane.

Przyznanie niższej kwoty w przypadku tak poważnego uszkodzenia ciała mogłoby prowadzić do niepożądanego deprecjacji zdrowia czy integralności cielesnej i pośrednio przyzwałać na lekceważenie tych bezcennych wartości.

1.b. Ochrona pracy pracowników młodocianych .

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

§2.Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat.

Art.191.§1.Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej szkołę podstawową i ukończyli 16 rok życia,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

§2.Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Art.192.Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art.193.Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

Art.200¹.§1.Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

§2.Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

§3.Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz lekkich prac nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 204.

§4.Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.

§5.Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Art.200².§1.Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.

§2. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

§3. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

§4. Wymiar czasu pracy określony w § 2 i 3 obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o nie pozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Art. 201. §1. Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

§2. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis art. 51 § 2 stosuje się odpowiednio.

§3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

Art. 202. §1. Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

§2. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

§3. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

§31. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Art. 203. §1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

§11. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22:00 a 6:00. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20:00 a 6:00.

§2. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

§3. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Art. 204. §1. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

§3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może zezwolić na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego, określając jednocześnie warunki zapewniające szczególną ochronę zdrowia młodocianych zatrudnionych przy tych pracach.

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.2004.200.2047 (tekst jednolity)

Na podstawie art. 204 § 1 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.) zarządza się, co następuje:

§ 1. Ustala się wykaz prac wzbronionych młodocianym, który jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 2. Zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, które są określone w załączniku nr 2 do rozporządzenia, jeżeli jest to niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych.

§ 3.Zatrudnianie młodocianych przy pracach, o których mowa w § 2, nie może mieć charakteru pracy stałej, lecz ma ograniczać się do zaznajamiania młodocianych z czynnościami podstawowymi, niezbędnymi do odbycia przygotowania zawodowego.

§ 4.1.Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych przy pracach, o których mowa w § 2, podejmuje działania niezbędne do zapewnienia im szczególnej ochrony zdrowia podczas pracy, biorąc w szczególności pod uwagę ryzyko wynikające z ich braku doświadczenia, braku świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości fizycznej i psychicznej, w tym:

- 1)zapewnia wykonywanie pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia;
- 2)zapewnia nadzór nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych;
- 3)informuje młodocianych o możliwych zagrożeniach i o wszelkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia;
- 4)organizuje przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

2.Dopuszczenie młodocianych do prac, o których mowa w § 2, może nastąpić na podstawie oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą, dokonanej przed rozpoczęciem pracy przez młodocianych lub w razie istotnej zmiany warunków wykonywania pracy. Podczas oceny ryzyka uwzględnia się w szczególności:

- 1)ocenę wyposażenia oraz organizacji miejsc pracy i stanowisk pracy młodocianych;
- 2)organizację procesów pracy oraz ich powiązanie;
- 3)charakter, stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne;
- 4)formę, zakres i sposób korzystania z wyposażenia miejsc pracy, w tym z maszyn, narzędzi i sprzętu;
- 5)zakres i poziom szkolenia oraz instrukcji udzielanych młodocianym.

§ 5.1.W celu umożliwienia zapewnienia szczególnej ochrony zdrowia młodocianym pracodawca, na podstawie wykazów prac, o których mowa w § 1 i 2, sporządza wykazy prac wykonywanych w jego zakładzie pracy:

- 1)wzbronionych młodocianym;
- 2)wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego.

2.Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, zamieszcza się w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

3.W ustalaniu wykazów, o których mowa w ust. 1, uczestniczy lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi.

§ 6.Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1990 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. poz. 500, z 1992 r. poz. 1, z 1998 r. poz. 658 oraz z 2002 r. poz. 1091).

§ 7.Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

ZAŁĄCZNIK Nr 1 WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM.

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.

2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:

a) dla dziewcząt - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,

b) dla chłopców - w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy - 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.

3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.

4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:

a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych):

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 100 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 40 N,

- dla chłopców - 60 N.

5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:

a) przy obsłudze dorywczej:

- dla dziewcząt - 100 N,

- dla chłopców - 170 N,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 70 N,

- dla chłopców - 130 N.

6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 14 kg,

- dla chłopców - 20 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 8 kg,

- dla chłopców - 12 kg.

7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30°, ciężarów o masie przekraczającej:

a) przy pracy dorywczej:

- dla dziewcząt - 10 kg,

- dla chłopców - 15 kg,

b) przy obciążeniu powtarzalnym:

- dla dziewcząt - 5 kg,

- dla chłopców - 8 kg.

8) Przewożenie przez dziewczęta ciężarów na taczkach i wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.

2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.

3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzgarskich.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

1) Prace, przy których mógłby być zagrożony dalszy prawidłowy rozwój psychiczny młodocianych, w szczególności:

a) prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,

b) prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,

c) prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,

d) obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,

e) prace rakarzy,

f) prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,

g) prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

2) Prace w warunkach mogących stanowić nadmierne obciążenie psychiczne, w szczególności:

a) wymagające odbioru i przetwarzania dużej liczby lub szybko po sobie następujących informacji i podejmowania decyzji mogących spowodować groźne następstwa, szczególnie w sytuacjach przymusu czasowego, w tym związane z obsługą urządzeń sterowniczych,

b) wymuszone przez rytm pracy maszyn i wynagradzane w zależności od osiągniętych rezultatów.

3) Prace pokojowych w domach wczasowych i turystycznych, pensjonatach i hotelach, w tym hotelach robotniczych.

4) Udział w występach tancerzy w zakładach gastronomicznych.

II. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1) Prace w narażeniu na działanie substancji lub mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1, z późn. zm.) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) toksyczność ostra, kategoria 1, 2 lub 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331),
- b) działanie żrące na skórę, kategoria 1A, 1B lub 1C (H314),
- c) gaz łatwopalny, kategoria 1 lub 2 (H220, H221),
- d) łatwopalne aerozole, kategoria 1 (H222),
- e) ciecz łatwopalna, kategoria 1 lub 2 (H224, H225),
- f) materiały wybuchowe, kategorie "niestabilny materiał wybuchowy" lub materiały wybuchowe podklasy 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 (H200, H201, H202, H203, H204, H205),
- g) substancje i mieszaniny samoreaktywne typów A, B, C lub D (H240, H241, H242),
- h) nadtlutki organiczne typu A lub B (H240, H241),
- i) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),
- j) działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu powtarzanym, kategoria 1 lub 2 (H372, H373),
- k) działanie uczulające na drogi oddechowe, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H334),
- l) działanie uczulające na skórę, kategoria 1, podkategoria 1A lub 1B (H317),
- m) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- n) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- o) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A lub 1B (H360, H360F, H360FD, H360Fd, H360D, H360Df).

2) Prace w narażeniu na substancje, mieszaniny lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określone w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a także prace w narażeniu na substancje lub mieszaniny powstające w tych procesach.

3) Prace w narażeniu na ołów lub jego związki, w zakresie, w jakim czynniki, o których mowa, są wchłaniane przez ludzki organizm.

4) Prace w narażeniu na azbest.

5) Prace z kadziami, zbiornikami lub pojemnikami zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1-4.

6) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w środowisku, w którym występuje narażenie na szkodliwy wpływ:

- 1)pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy;
- 2)pyłów o działaniu uczulającym;
- 3)pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w przepisach w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

- 1)Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2)Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3)Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4)Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5)Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych oraz spiekaniu, odlewaniu, walcowaniu i kuciu metali.
- 6)Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a)poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
 - b)szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c)maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.
- 7)Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a)równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b)szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.
- 8)Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a)równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
 - b)maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz
 - c) przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
1	2	3
10; 12,5; 16	75	100
20	85	110
25	100	125
31,5; 40	105	130

9)Prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne, przy których:

a)wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,

b)wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .

10)Prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przy których:

a)wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,

b)wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.

11)Prace w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C , a wilgotność względna powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności: obsługa suszarni, spiekanie i prażenie rud, walcowanie, wytapianie, rozlewanie i odlewanie metali lub ich stopów, naprawa pieców hutniczych, obsługa pieców do termicznej obsługi cieplnej, w hutach szkła i przetwórnich szkła - obsługa pieców do wytapiania i odprężania, naprawa pieców szklarskich, formowanie szkła oraz wszelkie prace na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, prace przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowanie asfaltu i prace z gorącym asfaltem, bezpośrednia obsługa pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

12)Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C , a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności: prace w chłodniach, przechowalniach produktów żywnościowych, zamrażalniach, w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami, przy robotach ziemnych w mokrym gruncie - osuszanie i nawadnianie, a także prace w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.

13)Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C , przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

14)Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

a)w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,

- b) w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- c) prace nurków i płetwonurków,
- d) prace w kesonach.

15) Prace w warunkach obniżonego ciśnienia, w tym w szczególności w komorach niskich ciśnień lub w innych urządzeniach hipobarycznych nawodnych lub naziemnych.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

Prace w kontakcie z czynnikami biologicznymi zakwalifikowanymi do grupy 3 lub 4 zagrożenia, zgodnie z przepisami w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, w szczególności:

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, w tym krew, tkanki, mocz, kał, w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w szczególności:
 - a) drobnoustrojami wywołującymi choroby odzwierzęce (zoonozy),
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego, w tym wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną, występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny:
 - a) drobnoustrojami występującymi w roślinach, w tym bakteriami, promieniowcami, grzybami, które stanowią zagrożenie w trakcie procesów magazynowania, przetwarzania i użytkowania różnych surowców roślinnych,
 - b) pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe, w tym pyłami zbożowymi, paszowymi, tytoniowymi i z ziół leczniczych.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe.

- 1) Prace, podczas których młodociani są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności związane z:
 - a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,
 - b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,
 - c) połowem ryb, ich patroszeniem i filetowaniem oraz wszelkimi pracami w działach produkcyjnych fabryk przetworów rybnych,
 - d) rozbiorem, trybowaniem i mieleniem mięsa,
 - e) obsługą ciągników i maszyn samojezdnych, bezpośrednią obsługą młockarni, siewczarni i innych maszyn rolniczych, przy których występują zagrożenia wypadkowe, oraz koszeniem kosą,
 - f) prowadzeniem maszyn budowlanych i drogowych oraz obsługą dźwignic, kufarów i kołowrotów,

g) obsługą kotłów parowych, urządzeń i naczyń, w których występuje ciśnienie powyżej 0,5 bara, obsługą generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża bezpieczeństwu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

h) obróbką drewna przy użyciu pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, obsługą pilarek tarczowych, taśmowych, ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce, pozyskiwaniu i transporcie drewna,

i) kontaktem ze zwierzętami dzikimi lub jadowitymi, obsługą buhajów, ogierów, knurów i tryków oraz wywozem obornika i gnojowic.

2) Prace związane z wytwarzaniem i stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych oraz wyrobów zawierających te środki.

3) Prace obejmujące wytwarzanie, stosowanie i przechowywanie sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.

4) Prace zagrażające porażeniem prądem elektrycznym, w tym w szczególności: prace przy liniach energetycznych będących pod napięciem lub w pobliżu tych linii, prace w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

5) Prace w transporcie kolejowym, w tym w szczególności: na stanowiskach związanych z prowadzeniem ruchu kolejowego, zwłaszcza prace maszynistów pojazdów trakcyjnych i drezyn motorowych, dyżurnych ruchu, konduktorów, manewrowych, ustawiaczy, nastawniczych, zwrotniczych, operatorów maszyn torowych, sprzętaczy wagonów oraz przy budowie i utrzymaniu sieci trakcyjnej.

6) Prace w transporcie oraz komunikacji samochodowej i tramwajowej, w tym w szczególności:

a) prace kierowców pojazdów silnikowych i ich pomocników,

b) prace konduktorów w autobusach i trolejbusach,

c) przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów i przyczep,

d) przy zdejmowaniu, nakładaniu i pompowaniu opon samochodowych i ciągnikowych,

e) prace konwojentów.

7) Prace w żegludze, w tym w szczególności: wszelkie prace na jednostkach pływających oraz prace w portach związane z obsługą techniczną statków, prace na pogłębiarkach i przy wydobywaniu wraków.

8) Prace w lotnictwie, w tym w szczególności: prace mechaników, pilotów samolotów oraz prace związane z obsługą pasażerów w samolocie.

9) Prace grożące zawaleniem, w tym w szczególności:

a) prace pod ziemią,

b) prace w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,

c) prace przy budowie i rozbiórce obiektów budowlanych.

10) Prace na wysokości powyżej 3 m grożące upadkiem z wysokości, w tym w szczególności:

a) przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów,

b) związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej,

c) narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku.

- 11)Prace w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych oraz przy wydobywaniu i przerobie siarki.
- 12)Prace przy nieodpowiednim oświetleniu, przy których wykonywaniu parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym w Polskich Normach.

ZAŁĄCZNIK Nr 2

WYKAZ NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM,

PRZY KTÓRYCH ZEZWALA SIĘ NA ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH W WIEKU POWYŻEJ 16 LAT

I. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

1. Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym

- 1)Prace polegające na podnoszeniu i przenoszeniu ciężarów o masie i na odległości nieprzekraczające wartości określonych w dziale I ust. 1 pkt 6 i 7 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2)Przewożenie przez chłopców na taczkach jednokołowych na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zбитych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 3)Przewożenie przez chłopców na wózkach 2-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.
- 4)Przewożenie na wózkach 3- lub 4-kołowych poruszanych ręcznie na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.
- 5)Przewożenie na odległość do 200 m ładunków w wagonikach, kolebach przemieszczanych ręcznie po szynach o masie: dziewczętom do 300 kg oraz chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1%.

Uwaga:

- 1)Łączny czas wykonywania czynności wymienionych w pkt 1-5 w ciągu doby nie może przekraczać 1/3 czasu pracy młodocianego.
- 2)Masa ładunków, o których mowa w pkt 2-5, obejmuje również masę urządzenia transportowego.

2. Prace wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji przy pracy

Prace przy naprawach pojazdów samochodowych, układaniu podłóg oraz układaniu i naprawach nawierzchni drogowych, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę.

3. Prace zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu

Prace przy obsłudze konsumentów w zakładach gastronomicznych, w których podawany jest alkohol, z wyłączeniem podawania przez młodocianych napojów alkoholowych, wykonywane pomiędzy godziną 7 i 17.

II. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

1. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych

1)Prace w zakładach poligraficznych przy trawieniu klisz i innych elementów, pod warunkiem wykonywania tych prac do 2 godzin na dobę.

2)Prace przy barwieniu wyrobów włókienniczych oraz przy garbowaniu skór przy użyciu środków chemicznych, pod warunkiem że prace będą odbywały się w wymiarze do 12 godzin na tydzień w warunkach laboratoryjnych lub w wydzielonych dla celów szkolenia zawodowego i odpowiednio wyposażonych pomieszczeniach.

3)Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

2. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów

Prace w kontakcie z pyłami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi pyłami.

3. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników fizycznych

1)Prace chłopców w wieku powyżej 17 lat:

a)przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali, z wyłączeniem metali kolorowych oraz spawania wewnątrz zbiorników i pod wodą, pod warunkiem wykonywania ich nie dłużej niż 3 godziny na dobę oraz 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, pod nadzorem nauczycieli zawodu lub instruktorów praktycznej nauki zawodu posiadających kwalifikacje spawacza; zatrudnianie młodocianych przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali może się odbywać tylko na tych stanowiskach, na których jest zapewniona skutecznie działająca wentylacja miejscowa i ogólna,

b)przy ręcznych pracach kowalskich z zastosowaniem młotków o masie do 5 kg, nie dłużej niż 3 godziny na dobę i 60 godzin w całym okresie szkolenia zawodowego, przy zachowaniu norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia.

2)Prace w mikroklimacie gorącym do wartości 26°C wskaźnika obciążenia termicznego WBGT, wykonywane do 3 godzin na dobę, pod warunkiem zachowania norm wydatku energetycznego określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz zapewnienia młodocianym na stanowiskach pracy dostatecznej ilości odpowiednich napojów i dziesięciominutowych przerw po każdych pięćdziesięciu minutach pracy, to jest prace:

a)przy obsłudze maszyn i urządzeń hutniczych oraz urządzeń walcowniczych w hutach żelaza i stali, wykonywane przez chłopców, jeżeli spełnione są następujące warunki:

-młodociany jest stopniowo wprowadzany w realizację zadań przewidzianych w ramach nauki zawodu, poczynając od obserwacji procesów produkcyjnych, poprzez wstępne ćwiczenia na stanowiskach szkoleniowych i prace pomocnicze przy obsłudze stanowisk roboczych wyznaczonych programem nauczania,

-na stanowiskach pracy związanych z nauką zawodu jest zapewniona pełna obsada pracowników,

-w odniesieniu do młodocianych nie może być stosowany system prac normowanych i akordowych,

-w wydziałach stalowni, walcowni i wielkich pieców czas zajęć młodocianych nie może przekraczać 2 godzin na dobę,

-praktyczna nauka zawodu młodocianych nie może odbywać się w spiekalniach, w hali namiarowej i gardzieli wielkich pieców, w halach odlewniczych i lejniczych, w mieszalniach stalowni oraz walcowni blach, rur i drutu,

b)przy formowaniu wyrobów z masy szklanej, z wyłączeniem wydmuchiwania ustnego, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat,

c)przy wytwarzaniu wyrobów ceramicznych,

d) przy bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych w zakładach zmechanizowanych,
e) przy produkcji wyrobów czekoladowych i z mas karmelowych, wykonywane przez młodocianych w wieku powyżej 17 lat.

3) Prace w mikroklimacie zimnym, z wyłączeniem prac w chłodniach i zamrażalnicach, pod następującymi warunkami:

- a) wyposażenia młodocianych w odzież o odpowiedniej ciepłochronności, zgodnej z wymaganiami Polskiej Normy,
- b) zapewnienia na stanowiskach pracy gorących napojów,
- c) przestrzegania, aby wydatek energetyczny nie przekraczał norm określonych w dziale I ust. 1 pkt 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia oraz ograniczenia do 3 godzin na dobę czasu pracy młodocianych w pomieszczeniach z temperaturą niższą niż 10°C.

W przypadku gdy zaistnieje konieczność wykonywania pracy bez zastosowania rękawic ochronnych, dozwolone jest zatrudnianie młodocianych w warunkach, w których wartość wskaźnika siły chłodzącej powietrza WCI nie przekracza $800 \text{ kcal} \times \text{m}^{-2} \times \text{h}^{-1}$.

4. Prace w narażeniu na szkodliwe działanie czynników biologicznych

1) Prace w placówkach służby zdrowia, z wyjątkiem szpitali (oddziałów szpitali) zakaźnych, w wymiarze do 6 godzin na dobę, z wyłączeniem następujących czynności:

- a) wnoszenie, mycie i dezynfekcja naczyń z wydaliniami, wydzielinami i innymi materiałami potencjalnie zakaźnymi, mycie chorych zanieczyszczonych, pomoc przy zaspokajaniu potrzeb fizjologicznych,
- b) prace dezynfekcyjne, dezynsekcyjne, deratyzacyjne z zastosowaniem toksycznych środków chemicznych,
- c) pobieranie i przenoszenie materiałów do badań laboratoryjnych, takich jak kał, mocz, krew, plwocina,
- d) wykonywanie toalety pośmiertnej i prace w prosektoriami.

2) Prace przy ręcznym i maszynowym krojeniu skór - w wymiarze do 3 godzin na dobę.

3) Prace młynarskie przy obsłudze maszyn czyszczących i mielących, wykonywane przez chłopców w wieku powyżej 17 lat, pod warunkiem że stężenia pyłów nie przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

4) Prace w kontakcie z czynnikami stwarzającymi ryzyko uczulenia, pod warunkiem uzyskania specjalistycznej opinii lekarskiej o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kontaktu z tymi czynnikami.

III. Prace stwarzające zagrożenia wypadkowe.

1) Prace masarskie i kucharskie, przy wykrawaniu elementów na mięsa drobne, rozbiórce uzupełniającej i obróbce elementów mięsnych.

2) Prace przy filetowaniu ryb.

3) Prace przy budowie, naprawie i utrzymaniu nawierzchni kolejowej, w wydzielonym warsztacie szkolnym, na torach ułożonych wyłącznie dla celów szkoleniowych, na terenie ogrodzonym, z wyłączeniem bezpośredniego sąsiedztwa czynnych torów kolejowych dla ruchu pociągów.

4) Prace kierowcy pojazdu silnikowego, jeśli program nauki zawodu przewiduje uzyskanie przez ucznia prawa jazdy uprawniającego do kierowania takim pojazdem.

5)Prace marynarzy i rybaków.

6)Prace przy obsłudze ciągników i samojezdnych maszyn rolniczych.

7)Prace w zagłębieniach do 1,5 m obudowanych zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych.

8)Niekóre rodzaje prac pod ziemią w górnictwie węglowym, w głębinowych kopalniach rud i kopalniach soli oraz w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych przewidziane w programach praktycznej nauki zawodu, wykonywane przez chłopców, pod warunkiem spełnienia następujących wymagań:

a)czas pracy młodocianych pod ziemią nie może przekraczać 14 dni w miesiącu, przy czym czas pracy młodocianych w wieku do 17 lat nie może przekraczać 4 godzin na dobę, a młodocianych w wieku powyżej 17 lat - 6 godzin na dobę,

b)czas pracy młodocianych w kamieniołomach i kopalniach odkrywkowych nie może przekraczać 4 godzin na dobę,

c)w czasie szkolenia zawodowego młodociani mogą być zatrudniani w polach szkoleniowych, tj. w oddziałach kopalni specjalnie przeznaczonych do szkolenia, lub na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią, zatwierdzonych dla celów szkoleniowych w planie ruchu zakładu górniczego przez właściwy okręgowy urząd górniczy,

d)zatrudnianie młodocianych na stanowiskach szkoleniowych w warsztatach energomechanicznych i w oddziałach ruchowych kopalni pod ziemią odbywa się przy pełnej obsadzie pracowników dorosłych z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi,

e)praca młodocianych pod ziemią:

-może odbywać się po stwierdzeniu zgodności warunków pracy z przepisami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym braku nadmiernego ciśnienia, braku zapylenia szkodliwego dla zdrowia, promieniowania jonizującego, nadmiernego hałasu oraz po zapewnieniu dobrego przewietrzenia, korzystnego mikroklimatu i odpowiedniego oświetlenia, bezpieczeństwa przeciwpożarowego, wodnego i gazowego, a także dogodnego i bezpiecznego dojścia do miejsca pracy,

-nie może odbywać się w chodnikach wymagających pozycji leżącej lub pochylonej, w miejscach mokrych, przy rabunku, w polach pożarowych oraz w warunkach niebezpiecznych, gdzie wymagana jest duża ostrożność i doświadczenie,

-nie może polegać na dźwiganiu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów ponad normy określone dla młodocianych,

f)zatrudnianie młodocianych pod ziemią może odbywać się tylko pod nadzorem nauczycieli zawodu, zatwierdzonych przez właściwy okręgowy urząd górniczy, lub instruktorów praktycznej nauki zawodu, zatwierdzonych przez kierownika zakładu górniczego, przy czym na jednego instruktora nie może przypadać więcej niż 5 młodocianych.

9)Prace młodocianych w wieku powyżej 17 lat:

a)związane z montażem, demontażem i konserwacją linii energetycznych, rozdzielni, stacji transformatorów i nastawni, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami energetycznymi środków ochronnych, pod warunkiem całkowitego wyłączenia linii lub urządzeń spod napięcia przy jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tych linii lub urządzeń pod napięcie oraz przypadkowe zbliżenie się na niebezpieczną odległość do części urządzeń pozostawionych pod napięciem lub ich dotknięcie, oraz pod warunkiem zastosowania zabezpieczenia przed skutkami wyładowań atmosferycznych,

b)związane z budową i utrzymaniem sieci trakcyjnych, w tym na wysokości do 10 m, przy zastosowaniu wymaganych przepisami środków ochronnych, przy wyłączonej sieci trakcyjnej spod napięcia i jednoczesnym zabezpieczeniu miejsca pracy w taki sposób, aby wykluczone było przypadkowe włączenie tego odcinka sieci pod napięcie lub przeniesienie napięcia przez pantograf pojazdu trakcyjnego; prace te mogą być wykonywane tylko na sieci trakcyjnej zbudowanej specjalnie dla celów szkoleniowych lub na wyznaczonych odcinkach linii kolejowej, na których na czas wykonywania prac wstrzymany jest ruch pociągów,

c)związane z obsługą pojazdów trakcyjnych i z prowadzeniem ruchu kolejowego, wykonywane pod bezpośrednim nadzorem osób upoważnionych,

d)na wysokości do 10 m, w wymiarze do 2 godzin na dobę, pod warunkiem pełnego zabezpieczenia przed upadkiem i wyłączenia innych zagrożeń,

e)wykonywane w warsztatach szkolnych lub na stanowiskach szkoleniowych w zakładach pracy przystosowanych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu:

-przy obsłudze młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,

-przy obróbce drewna z użyciem pilarek łańcuchowych z napędem elektrycznym lub mechanicznym, pilarek tarczowych, taśmowych lub ramowych (traków), maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału, przy zrywce oraz pozyskiwaniu i transporcie drewna.

10)Prace przy nieodpowiednim oświetleniu:

a)w pomieszczeniach zaciemnionych (ciemniach fotograficznych), w wymiarze do 2 godzin na dobę,

b)młodocianych w wieku powyżej 17 lat w zakresie potrzebnym do przygotowania zawodowego:

-w konserwatoriach filmów,

-w ciemniach filmowych,

-przy montażu filmów,

-w charakterze pomocy przy obsłudze aparatów projekcyjnych 35 mm wyposażonych w lampy łukowe, pod warunkiem nieprzekraczania przy tych pracach 6 godzin na dobę, a w kabinie kinooperatora - czasu pracy w ciągu 2 seansów.

1.c) Ochrona pracy kobiet.

Art.176.Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Art.177.§1.Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§2.Przepisu § 1 nie stosuje się do pracownicy w okresie próbnym, nie przekraczającym jednego miesiąca.

§3.Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

§31.Przepisu § 3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§4. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

§5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.

Art. 178.

§1. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139.

§2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Art. 178¹. Pracodawca zatrudniający pracownicę w porze nocnej jest obowiązany na okres jej ciąży zmienić rozkład czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną, a jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej; w razie braku takich możliwości pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy. Przepisy art. 179 § 4-6 stosuje się odpowiednio.

Art. 179.

§1. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a jeżeli jest to niemożliwe, zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§2. Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli dostosowanie warunków pracy na dotychczasowym stanowisku pracy lub skrócenie czasu pracy jest niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy, a w razie braku takiej możliwości zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

§3. Przepis § 2 stosuje się odpowiednio do pracodawcy w przypadku, gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią wynikają z orzeczenia lekarskiego.

§4. W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy.

§5. Pracownica w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

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

§7. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia, sposób i tryb wydawania zaświadczeń lekarskich stwierdzających przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży lub karmiącą dziecko piersią, uwzględniając zagrożenia dla jej zdrowia lub bezpieczeństwa występujące w środowisku pracy.

Art.179¹. Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 1821§ 1, a bezpośrednio po takim urlopie - urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 1821a§ 1; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Art.179².

§1. W przypadku, o którym mowa w art. 1791, pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy.

§2. Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§3. W przypadku, o którym mowa w § 1 i 2, pracownik-ojciec wychowujący dziecko może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z części takiego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko.

Art.179³.

§1. W przypadku, o którym mowa w art. 1791, pracownica może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części i powrócić do pracy.

§2. Pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed przystąpieniem do pracy; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

§3. W przypadku, o którym mowa w § 1 i 2, pracownik-ojciec wychowujący dziecko może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego w całości lub w części, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo z części takiego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko.

Rozporządzenie 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 dnia 27 września 1996 r. zm. Dz. U. Nr 127, poz. 1092 z 2002r). Na podstawie [art. 176](#) Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet określa załącznik do rozporządzenia.

ZAŁĄCZNIK

Wykaz prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet

I. Prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą, a przy pracy dorywczej - 20 kJ/min.

Uwaga: 1 kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 12 kg - przy pracy stałej,
- 2) 20 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 50 N - przy pracy stałej,
- 2) 100 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 120 N - przy pracy stałej,
- 2) 200 N - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

5. Ręczne przenoszenie pod górę - po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30°, a wysokość 5 m - ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 8 kg - przy pracy stałej,
- 2) 15 kg - przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 50 kg - przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
- 2) 80 kg - przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych,
- 3) 300 kg - przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,

1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.

W przypadku przewożenia ciężarów po powierzchni nierównej w sposób określony w pkt 1 i 2, masa ciężarów nie może przekraczać 60% wielkości podanych w tych punktach.

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
- 2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
- 3) prace w pozycji wymuszonej,
- 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest większy od 1,5,
- 2) prace w warunkach, których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, jest mniejszy od -1,5,
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C.

III. Prace w hałasie i drganiach

Dla kobiet w ciąży:

- 1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:
 - a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w [Kodeksie pracy](#), wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,
 - b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
 - c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,
- 2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
 - a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G, odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub przeciętnego tygodniowego, określonego w [Kodeksie pracy](#), wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
 - b) szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB,
- 3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:
 - a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz, odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w [Kodeksie pracy](#), wymiaru czasu pracy,
 - b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościowych środkowych od 10 kHz do 40 kHz

- przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa pasm tercjowych (kHz)	Równoważny poziom ciśnienia akustycznego odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB)
10; 12,5; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5; 40	107	130

4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,

b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 ,

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

V. Prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej,

2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie $1/4$ wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,

4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych - powyżej 4 godzin na dobę.

2. Dla kobiet karmiących piersią - prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

V. Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,

2) w służbie zdrowia,

3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,

4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

- 1) praca na wysokości - poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,
- 2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią - prace nurków oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace stwarzające ryzyko zakażenia: wirusem zapalenia wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV, wirusem cytomegalii, pałeczką listeriozy, toksoplazmozą,
- 2) prace przy obsłudze zwierząt dotkniętych chorobami zakaźnymi i inwazyjnymi.

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
- 2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
 - chloropren,
 - 2-etoksyetanol,
 - etylenu dwubromek,
 - leki cytostatyczne,
 - mangan,
 - 2-metoksyetanol,
 - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,
 - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
 - styren,
 - syntetyczne estrogeny i progesterony,
 - węgla dwusiarczek,
 - preparaty od ochrony roślin,
- 3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,

3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

1.d. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami.

Zgodnie z art. 229 § 4. Kodeksu pracy pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Pracodawca wydaje pracownikowi dwa egz. skierowania na badania.

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- 1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- 2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Badania, o których mowa w wyżej są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa.

Art. 229. § 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim.

W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto **kontrolnym badaniom lekarskim** w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy.

Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Art. 230.§ 1.W razie stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstawanie choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany, na podstawie orzeczenia lekarskiego, w terminie i na czas określony w tym orzeczeniu, przenieść pracownika do innej pracy nienarządzającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy.

§ 2.Jeżeli przeniesienie do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy.

Art. 231.Pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

1.e). Szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zgodnie z Art. 237³.§ 1.Kodeksu pracy, pracodawcy 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.

§ 2.Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

§ 2¹.**Pracodawca** jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

§ 3.Szkolenia, o których mowa w § 2, odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

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

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

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

Art. 237⁵.Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy²⁾ (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z dnia 18 sierpnia 2004 r. zm. Dz. U Nr 116, poz. 972 z 01-07-2005r oraz Dz. U Nr 196, poz. 1420 z 24-11-2007r)

Na podstawie [art. 237^{5\)}](#) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.³⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa:

- 1) szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanego dalej "szkoleniem";
- 2) zakres szkolenia;
- 3) wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia;
- 4) sposób dokumentowania szkolenia;
- 5) przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

§ 1a. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) instruktażu - rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 2 godziny lekcyjne, umożliwiające uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności dotyczących wykonywania pracy i zachowania się w zakładzie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;

2) jednostce organizacyjnej prowadzącej działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - rozumie się przez to:

- a) placówkę kształcenia ustawicznego, placówkę kształcenia praktycznego, ośrodek dokształcania i doskonalenia zawodowego,
- b) szkołę ponadpodstawową,
- c) jednostkę badawczo-rozwojową, szkołę wyższą lub inną placówkę naukową,
- d) stowarzyszenie, którego celem statutowym jest działalność związana z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- e) osobę prawną lub fizyczną prowadzącą działalność oświatową na zasadach określonych w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, jeżeli prowadzi działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ;

3) kursie - rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 15 godzin lekcyjnych, składającego się z zajęć teoretycznych i praktycznych, umożliwiające uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;

4) przygotowaniu dydaktycznym - rozumie się przez to ukończenie kształcenia lub szkolenia przygotowującego do prowadzenia procesu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w sposób zapewniający wysoką efektywność, z uwzględnieniem, odpowiednich dla określonych grup uczestników szkolenia i rodzajów szkolenia: form organizacyjnych i metod szkolenia oraz środków dydaktycznych;

5) samokształceniu kierowanym - rozumie się przez to formę szkolenia umożliwiające uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie materiałów przekazanych przez organizatora szkolenia, w szczególności przy zastosowaniu poczty, internetu, przy jednoczesnym zapewnieniu konsultacji z osobami spełniającymi wymagania dla wykładowców;

6) seminarium - rozumie się przez to formę szkolenia o czasie trwania nie krótszym niż 5 godzin lekcyjnych, umożliwiającego uzyskanie, aktualizowanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. 1. Pracodawca zapewnia pracownikowi odbycie, odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy, szkolenia, w tym przekazanie mu informacji i instrukcji dotyczących zajmowanego stanowiska pracy lub wykonywanej pracy.

2. W razie wykonywania pracy na terenie zakładu pracy pracodawcy przez pracownika innego pracodawcy - pracodawca zapewnia poinformowanie tego pracownika o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia podczas pracy na tym terenie. Uzyskanie tych informacji pracownik potwierdza podpisem.

§ 3. Szkolenie zapewnia uczestnikom:

1) zaznajomienie się z czynnikami środowiska pracy mogącymi powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas pracy oraz z odpowiednimi środkami i działaniami zapobiegawczymi;

2) poznanie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy w zakładzie pracy i na określonym stanowisku pracy, a także związanych z pracą obowiązków i odpowiedzialności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy;

3) nabycie umiejętności wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie i innych osób, postępowania w sytuacjach awaryjnych oraz udzielenia pomocy osobie, która uległa wypadkowi.

§ 4. 1. Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub, na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Szkolenie osób będących pracodawcami, pracowników służby bhp oraz instruktorów i wykładowców tematyki bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzą jednostki organizacyjne, o których mowa w ust. 1.

§ 5. Pracodawca organizujący i prowadzący szkolenie oraz jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwani dalej "organizatorami szkolenia", zapewniają:

1) programy poszczególnych rodzajów szkolenia opracowane dla określonych grup stanowisk;

2) programy szkolenia instruktorów w zakresie metod prowadzenia instruktażu - w przypadku prowadzenia takiego szkolenia;

3) wykładowców i instruktorów posiadających zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia;

4) odpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia działalności szkoleniowej;

5) wyposażenie dydaktyczne niezbędne do właściwej realizacji programów szkolenia;

6) właściwy przebieg szkolenia oraz prowadzenie dokumentacji w postaci programów szkolenia, dzienników zajęć, protokołów przebiegu egzaminów i rejestru wydanych zaświadczeń.

§ 6. Szkolenie jest prowadzone jako szkolenie wstępne i szkolenie okresowe.

§ 7. 1. Programy szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego, określające szczegółową tematykę, formy realizacji i czas trwania szkolenia, dla poszczególnych grup stanowisk opracowuje pracodawca lub w porozumieniu z pracodawcą

- jednostka organizacyjna prowadząca działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, na podstawie ramowych programów szkolenia.

2. Programy szkolenia powinny być dostosowane do rodzajów i warunków prac wykonywanych przez uczestników szkolenia, a ich realizacja powinna zapewnić spełnienie wymagań określonych w § 3.

3. Programy szkolenia, na podstawie których były prowadzone aktualne szkolenia pracowników, powinny być przechowywane przez pracodawców.

4. Ramowe programy szkolenia są określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

§ 8. Szkolenie wstępne jest przeprowadzane w formie instruktażu według programów opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk i obejmuje:

- 1) szkolenie wstępne ogólne, zwane dalej "instruktażem ogólnym";
- 2) szkolenie wstępne na stanowisku pracy, zwane dalej "instruktażem stanowiskowym".

§ 9. 1. Instruktaż ogólny powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z podstawowymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy zawartymi w [Kodeksie pracy](#), w układach zbiorowych pracy lub w regulaminach pracy, z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązującymi w danym zakładzie pracy, a także z zasadami udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

2. Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi na ich stanowiskach pracy i ryzykiem zawodowym związanym z wykonywaną pracą, sposobami ochrony przed zagrożeniami, jakie mogą powodować te czynniki, oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy na tych stanowiskach.

§ 10. 1. Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy, nowo zatrudnieni pracownicy, studenci odbywający u pracodawcy praktykę studencką oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu.

2. Instruktaż ogólny prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 11. 1. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym oraz innym, na którym występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych;
- 2) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1;
- 3) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

2. Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

3. W przypadku wprowadzenia na stanowisku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, zmian warunków techniczno-organizacyjnych, w szczególności zmian procesu technologicznego, zmian organizacji stanowisk pracy, wprowadzenia do stosowania substancji o działaniu szkodliwym dla zdrowia albo niebezpiecznym oraz nowych lub zmienianych narzędzi, maszyn i innych urządzeń - pracownik zatrudniony na tym stanowisku odbywa instruktaż stanowiskowy przygotowujący go do bezpiecznego wykonywania pracy w zmienionych warunkach. Tematyka i czas trwania instruktażu stanowiskowego powinny być uzależnione od rodzaju i zakresu wprowadzonych na stanowisku zmian.

4. Czas trwania instruktażu stanowiskowego powinien być uzależniony od przygotowania zawodowego pracownika, dotychczasowego stażu pracy oraz rodzaju pracy i zagrożeń występujących na stanowisku pracy, na którym pracownik ma być zatrudniony.

5. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.

6. Instruktaż stanowiskowy kończy się sprawdzianem wiedzy i umiejętności z zakresu wykonywania pracy zgodnie z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, stanowiącym podstawę dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

§ 12. 1. Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika.

2. Wzór karty szkolenia wstępnego jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia.

§ 13. 1. Pracodawca, który zgodnie z [art. 237¹¹](#) § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy wykonuje zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy, przed podjęciem wykonywania tych zadań odbywa szkolenie przeprowadzone w formie kursu lub seminarium według programu opracowanego w oparciu o ramowy program określony w części III załącznika nr 1 do rozporządzenia.

2. Ze szkolenia, o którym mowa w ust. 1, jest zwolniony pracodawca, który spełnia wymagania kwalifikacyjne dla służby bezpieczeństwa i higieny pracy określone w przepisach dotyczących służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 14. 1. Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

2. Szkolenie okresowe odbywają:

- 1) osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści;
- 2) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;
- 3) pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji;
- 4) pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby;

5) pracownicy administracyjno-biurowi i inni niewymienieni w pkt 1-4, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 15. 1. Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się w formie instruktażu, nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku.

2. Szkolenie okresowe osób wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 1 i 3-5 powinno być przeprowadzane w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego nie rzadziej niż raz na 5 lat, a w przypadku pracowników administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat.

3. Pracodawca ustala, po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach, biorąc pod uwagę rodzaj i warunki wykonywania prac na tych stanowiskach.

4. Pierwsze szkolenie okresowe osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 1 przeprowadza się w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach, natomiast osób zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 14 ust. 2 pkt 2-5 - w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach.

5. Ze szkolenia okresowego, o którym mowa w ust. 4, może być zwolniona osoba, która:

1) przedłoży aktualne zaświadczenie o odbyciu w tym okresie u innego pracodawcy wymaganego szkolenia okresowego;

2) odbyła w tym okresie szkolenie okresowe wymagane dla osoby zatrudnionej na stanowisku należącym do innej grupy stanowisk, jeżeli jego program uwzględnia zakres tematyczny wymagany programem szkolenia okresowego obowiązującego na nowym stanowisku pracy.

§ 16.1. Szkolenie, o którym mowa w § 13 ust. 1, oraz szkolenie okresowe kończą się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Egzamin jest przeprowadzany przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia.

3. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia, o którym mowa w § 13 ust. 1, oraz szkolenia okresowego jest zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia. Odpis zaświadczenia jest przechowywany w aktach osobowych uczestnika szkolenia.

4. Wzór zaświadczenia, o którym mowa w ust. 3, jest określony w załączniku nr 3 do rozporządzenia.

§ 17. Ukończenie w okresie, o którym mowa w § 15, szkolenia, doksztalcenia lub doskonalenia zawodowego związanego z nauką zawodu, przyuczeniem do zawodu albo podnoszeniem kwalifikacji zawodowych, uwzględniającego program szkolenia okresowego wymagany dla określonego stanowiska pracy, uważa się za równoznaczne z odbyciem takiego szkolenia.

§ 18. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 2005 r.

1.f. Nadzór i kontrola nad warunkami pracy.

Wyróżniamy trzystopniowy system nadzoru warunków pracy:

- 1) **wewnątrz zakładowy,**
- 2) **państwowy,**
- 3) **społeczny.**

Nadzór wewnątrz zakładowy zapewnia pracodawca poprzez zatrudnienie lub utworzenie służby bhp oraz w przypadku pracodawcy zatrudniającego powyżej 250 pracowników również poprzez utworzenie zakładowej komisji ds. BHP.

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 237¹¹.§ 1.Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1) zatrudnia do 10 pracowników albo

2) zatrudnia do 20 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§ 2.Pracodawca - w przypadku braku kompetentnych pracowników - może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

§ 3.Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, **nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.**

§ 4.Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. (Dz. U. 1997.109.704 z dnia 18 września 1997 r. zm. Dz.U.2004246.2468)

Na podstawie art. 237¹¹§ 5 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§1.1.Służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "służbą bhp", stanowią wyodrębnione komórki organizacyjne jednoosobowe lub wieloosobowe.

2.Liczbę pracowników służby bhp ustala, z zastrzeżeniem ust. 3 i 4, pracodawca, biorąc pod uwagę stan zatrudnienia oraz występujące w zakładzie warunki pracy i związane z nimi zagrożenia zawodowe, a także uciążliwości pracy.

3. Pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy.

4. Pracodawca zatrudniający ponad 600 pracowników zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika służby bhp na każdych 600 pracowników.

5. Służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy. U pracodawcy będącego jednostką organizacyjną służba bhp podlega bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przepis ten stosuje się także do pracownika, o którym mowa w § 4 ust. 7.

§2.1. Do zakresu działania służby bhp należy:

1) przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy, na których są zatrudnione kobiety w ciąży lub karmiące dziecko piersią, młodociani, niepełnosprawni, pracownicy wykonujący pracę zmianową, w tym pracujący w nocy, oraz osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,

2) bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,

3) sporządzanie i przedstawianie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,

4) udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno-organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,

5) udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w tych założeniach i dokumentacji,

6) udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych albo ich części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,

7) zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy w stosowanych oraz nowo wprowadzanych procesach produkcyjnych,

8) przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących zachowania wymagań ergonomii na stanowiskach pracy,

- 9) udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 10) opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na poszczególnych stanowiskach pracy,
- 11) udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków,
- 12) prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby, a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 13) doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 14) udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- 15) doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe, oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- 16) współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami, w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia odpowiedniego poziomu szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,
- 17) współpraca z laboratoriami upoważnionymi, zgodnie z odrębnymi przepisami, do dokonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, występujących w środowisku pracy, w zakresie organizowania tych badań i pomiarów oraz sposobów ochrony pracowników przed tymi czynnikami lub warunkami,
- 18) współpraca z laboratoriami i innymi jednostkami zajmującymi się pomiarami stanu środowiska naturalnego, działającymi w systemie państwowego monitoringu środowiska, określonego w odrębnych przepisach,
- 19) współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, a w szczególności przy organizowaniu okresowych badań lekarskich pracowników,
- 20) współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy oraz z zakładowymi organizacjami związkowymi przy:
 - a) podejmowaniu przez nie działań mających na celu przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w trybie i w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach,
 - b) podejmowanych przez pracodawcę przedsięwzięciach mających na celu poprawę warunków pracy,

21) uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w pracach komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz innych zakładowych komisji zajmujących się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym i wypadkom przy pracy,

22) inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

2.Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹§ 1 Kodeksu pracy.

3.Organizacja i rozkład czasu pracy pracownika służby bhp oraz pracownika zatrudnionego przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹§ 1 Kodeksu pracy, powinny zapewniać pełną realizację zadań, o których mowa w ust. 1.

4.W celu realizacji zadań, o których mowa w ust. 1, pracodawca udostępnia służbie bhp oraz pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, o którym mowa w art. 237¹¹§ 1 Kodeksu pracy, a także specjalistę spoza zakładu pracy, o którym mowa w art. 237¹¹§ 2 Kodeksu pracy, informacje mogące wywierać wpływ na bezpieczeństwo pracy i ochronę zdrowia pracowników, w szczególności dotyczące:

1)stanu środowiska pracy, w tym wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

2)zastosowanych dotychczas środków, w tym technicznych i organizacyjnych, zapobiegających zagrożeniom zdrowia lub życia pracowników w odniesieniu do zakładu pracy i poszczególnych stanowisk pracy,

3)środków przewidzianych w razie potrzeby udzielenia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników.

§3.Służba bhp jest uprawniona do:

1)przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przestrzegania przepisów oraz zasad w tym zakresie w zakładzie pracy i w każdym innym miejscu wykonywania pracy,

2)występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

3)występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,

4)występowania do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

5)niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny lub innego urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracownika albo innych osób,

6)niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,

7)niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,

8)wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

§3a.Uprawnienia, o których mowa w § 3, przysługują również pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy oraz specjaliście spoza zakładu.

§4. 1.Pracowników służby bhp zatrudnia się na stanowiskach: inspektorów, starszych inspektorów, specjalistów starszych specjalistów oraz głównych specjalistów do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

2.Pracownikami służby bhp mogą być osoby spełniające następujące wymagania kwalifikacyjne:

1) **inspektorem** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) **starszym inspektorem** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca:

a)zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub

b)wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

3) **specjalistą** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp,

4) **starszym specjalistą** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp,

5) **głównym specjalistą** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp.

3.Pracownik kierujący wieloosobową komórką organizacyjną powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone w ust. 2 pkt 3. Pracownik zatrudniony w jednoosobowej komórce powinien spełniać co najmniej wymagania kwalifikacyjne określone w ust. 2 pkt 2.

4.W przypadku, o którym mowa w art. 237¹¹§ 2 Kodeksu pracy, pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, którzy spełniają co najmniej wymagania określone w ust. 2 pkt 3, lub osobie, która była zatrudniona na stanowisku inspektora pracy w Państwowej Inspekcji Pracy przez okres co najmniej 5 lat.

5.Pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp zgodnie z art. 237¹¹§ 1 Kodeksu pracy, powinien spełniać wymagania określone w ust. 2.

Stanowisko Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy w sprawie powoływania służby bhp u pracodawców zatrudniających powyżej 100 pracowników. Rzeczpospolita. DF 2007/8/203

Zgodnie z art. 237¹¹ § 1 k.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej służbą bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.) w § 1 ust. 3 stanowi: pracodawca zatrudniający od 100 do 600 pracowników tworzy wieloosobową lub jednoosobową komórkę albo zatrudnia w tej komórce pracownika służby bhp w niepełnym wymiarze czasu pracy. Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 13 października 2006 r. (I OSK 263/06) stwierdził, że pracodawca zatrudniający ponad 100 pracowników zobowiązany jest utworzyć służbę bhp i zatrudnić pracownika tej służby.

Niedopuszczalne jest więc zastąpienie służby bhp stworzonej na tych zasadach podmiotem nie będącym pracownikiem pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 osób.

Służba bhp podlega pracodawcy

Służba bhp, jako organ doradczo-kontrolny, powinna podlegać bezpośrednio pracodawcy. Umieszczenie jej w strukturze organizacyjnej np. w Departamencie Technicznym lub Personalnym stanowi nie tylko naruszenie obowiązujących przepisów, ale również może utrudniać należytą realizację zadań służby.

Stosownie do art. 237¹¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) – dalej k.p. pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Szczegółowe zasady tworzenia, organizacji, działania, uprawnień i kwalifikacji służby bezpieczeństwa i higieny pracy określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.) – dalej r.s.b.h.p.

W myśl § 1 ust. 5 r.s.b.h.p. służba bhp powinna podlegać bezpośrednio pracodawcy, natomiast u pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, służba bhp powinna podlegać bezpośrednio osobie zarządzającej tą jednostką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego, upoważnionej przez ten organ do sprawowania nadzoru w sprawach z zakresu bhp.

Z powyższego wynika, że służba bhp powinna być bezpośrednio podporządkowana **zarządowi lub odpowiedniemu członkowi zarządu**. Taką interpretację potwierdził również Naczelny Sąd Administracyjny, który w wyroku z dnia 9 listopada 2011 r., I OSK 529/11, LEX nr 1095903, oddalił skargę pracodawcy na decyzję inspektora pracy nakazującą zmianę organizacyjną podporządkowania służby bhp poprzez przypisanie jej bezpośrednio organowi zarządzającemu spółki będącej pracodawcą (w opisanym przypadku służba bhp podlegała dyrektorowi departamentu spraw pracowniczych i tego m.in. dotyczył zarzut PIP).

Niezależnie od tego, w jakiej formie prawnej działa pracodawca (np. handlowa spółka osobowa, osoba prawna, przedsiębiorstwo państwowe), za niedopuszczalne należy uznać podporządkowanie służby bhp osobie niebędącej osobą zarządzającą tą spółką lub osobie wchodzącej w skład organu zarządzającego.

Zdaniem NSA odpowiednia organizacja służby bhp, w tym sposób jej podporządkowania w hierarchii zakładu pracy, ma kluczowe znaczenie dla należytej realizacji zadań w tym zakresie przez pracodawcę.

Biorąc pod uwagę powyższe, pracodawca modyfikując strukturę organizacyjną zakładu pracy, nie powinien przyporządkowywać służby bhp np. departamentowi technicznemu. Zgodnie z art. 283 § 1 k.p. taka praktyka stanowi naruszenie przepisów prawa i może skutkować nałożeniem na pracodawcę kary grzywny w wysokości od 1.000 zł do 30.000 zł.

Komisja ds. Bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 237¹².§ 1.Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej "komisją bhp", jako swój organ doradczy i opiniodawczy.

W skład komisji bhp wchodzi w równej liczbie przedstawiciele :

- pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

§ 2.Przewodniczącym komisji bhp jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a Wiceprzewodniczącym - społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników.

Art. 237¹³.§ 1.Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, 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 bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2.Posiedzenia komisji bhp odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz na kwartał.

Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w posiedzeniach komisji bhp pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 3.Komisja bhp w związku z wykonywaniem zadań wymienionych w § 1 korzysta z ekspertyz lub opinii specjalistów spoza zakładu pracy w przypadkach uzgodnionych z pracodawcą i na jego koszt.

Art. 237^{13a}.Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237¹², są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają - przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Art. 237^{11a}.§ 1.Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

- 1)zmian w organizacji pracy i wyposażeniu stanowisk pracy, wprowadzania nowych procesów technologicznych oraz substancji chemicznych i ich mieszanin, jeżeli mogą one stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników;
- 2)oceny ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu określonych prac oraz informowania pracowników o tym ryzyku;
- 3)tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy, a także wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników;
- 4)przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego;
- 5)szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Pracownicy lub ich przedstawiciele mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie eliminacji lub ograniczenia zagrożeń zawodowych.

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

§ 4. Na umotywowany wniosek pracowników lub ich przedstawicieli dotyczący spraw zagrożenia zdrowia i życia pracowników inspektorzy pracy Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzają kontrole oraz stosują środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej Inspekcji Pracy.

§ 5. U pracodawcy, u którego została powołana komisja bezpieczeństwa i higieny pracy - konsultacje, o których mowa w § 1, mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa w § 2 i 4, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

§ 6. Pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu działalności, o której mowa w § 1, 2 i 4. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, o których mowa w § 5.

Państwowy nadzór nad warunkami pracy sprawują między innymi instytucje takie jak:

1. Państwowa Inspekcja Pracy
2. Państwowa Inspekcja Sanitarna
3. Urząd Dozoru Technicznego

Inne państwowe organy nadzoru np.: urzędy morskie, urzędy górnicze, prokuratura, organy administracji architektoniczno - budowlanej i nadzoru budowlanego (Starosta, Wojewoda, Główny Inspektor Nadzoru budowlanego).

Państwowa Inspekcja pracy została powołana Ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy Dz.U.2015.poz.640. (tekst jednolity)

Art. 1. Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Art. 2. Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy w zakresie określonym w ustawie sprawuje Rada Ochrony Pracy.

Art. 10.1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

1) nadzór i kontrola przestrzegania przepisów 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;

2) (uchylony)

3) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:

a) (uchylony)

- b) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
- c) opłacania składek na Fundusz Pracy;
- d) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
- e) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- f) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 149 i 357), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;
- 4) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 5) (uchylony)
- 6) kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- 6a) nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem nr 1907/2006", zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;
- 6b) nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;
- 7) podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
 - a) badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
 - b) analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
 - c) inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - d) inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
 - e) udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
 - f) podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- 8) współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- 9) kontrola:
 - a) przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233, z 2009 r. Nr 18,

poz. 97 oraz z 2015 r. poz. 277) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:

-oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub jego części,

-środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,

-urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,

b) prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;

9a) kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656, z późn. zm.);

10) opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;

11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;

12) wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. 304⁵ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

13) udzielanie na pisemny wniosek osoby zainteresowanej informacji o minimalnych warunkach zatrudnienia pracowników, określonych w dziale drugim rozdziale IIa ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;

14) współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników, polegająca na:

a) udzielaniu informacji o warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

b) informowaniu o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej,

c) wskazywaniu organu nadzoru nad rynkiem pracy, właściwego do udzielania żądanej informacji ze względu na zakres jego działania;

15) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

16) wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

1a. Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych przy określaniu - na podstawie oceny ryzyka powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej -

sektorów działalności na poziomie sekcji, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), o szczególnym natężeniu tego zjawiska.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

1) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;

2) przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;

3) osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

3. Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

4. Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.

Art. 11. W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione odpowiednio do:

1) nakazania usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie w przypadku, gdy naruszenie dotyczy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

2) nakazania: wstrzymania prac lub działalności, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; skierowania do innych prac pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

3) nakazania wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

4) zakazania wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

5) nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju;

6) nakazania ustalenia, w określonym terminie, okoliczności i przyczyn wypadku;

6a) nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;

7) nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi; nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu;

8) skierowania wystąpienia lub wydania polecenia, w razie stwierdzenia innych naruszeń niż wymienione w pkt 1-7, w sprawie ich usunięcia, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych.

Art. 11a. Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do nakazania pracodawcy umieszczenia pracownika w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, wykreślenia go z ewidencji oraz do sporządzenia korekty dokonanego wpisu w tej ewidencji.

Art. 13. Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

1) pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,

2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,

3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy

Art. 23.1. W toku postępowania kontrolnego inspektor pracy ma prawo:

1) swobodnego wstępu na teren oraz do obiektów i pomieszczeń podmiotu kontrolowanego;

2) przeprowadzania oględzin obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń oraz przebiegu procesów technologicznych i pracy;

3) żądania od podmiotu kontrolowanego oraz od wszystkich pracowników lub osób, które są lub były zatrudnione, albo które wykonują lub wykonywały pracę na jego rzecz na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą oraz wzywania i przesłuchiwania tych osób w związku z przeprowadzaną kontrolą;

4) 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 podmiotu kontrolowanego, 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;

5) żądania przedłożenia akt osobowych i wszelkich dokumentów związanych z wykonywaniem pracy przez pracowników lub osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy;

6) zapoznania się z decyzjami wydanymi przez inne organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy oraz ich realizacją;

- 7) utrwalania przebiegu i wyników oględzin, o których mowa w pkt 2, za pomocą aparatury i środków technicznych służących do utrwalania obrazu lub dźwięku;
- 8) wykonywania niezbędnych dla celów kontroli odpisów lub wyciągów z dokumentów, jak również zestawień i obliczeń sporządzanych na podstawie dokumentów, a w razie potrzeby żądania ich od podmiotu kontrolowanego;
- 9) sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie podmiotu kontrolowanego, a także osób korzystających z usług agencji zatrudnienia, ich przesłuchiwanie i żądania oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia lub prowadzenia innej działalności zarobkowej;
- 10) korzystania z pomocy biegłych i specjalistów oraz akredytowanych laboratoriów.

2. Jeżeli zachodzi uzasadniona obawa, że udzielenie inspektorowi pracy informacji w sprawach objętych kontrolą przez pracownika lub osobę, o których mowa w ust. 1 pkt 3, mogłoby narazić tego pracownika lub osobę na jakikolwiek uszczerbek lub zarzut z powodu udzielenia tej informacji, inspektor pracy może wydać postanowienie o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości tego pracownika lub osoby, w tym danych osobowych.

3. W razie wydania postanowienia, określonego w ust. 2, okoliczności, o których mowa w tym przepisie, pozostają wyłącznie do wiadomości inspektora pracy. Protokół przesłuchania pracownika lub osoby wolno udostępniać pracodawcy tylko w sposób uniemożliwiający ujawnienie danych osobowych, o których mowa w ust. 2.

4. Na postanowienie w sprawie zachowania w tajemnicy danych osobowych, o których mowa w ust. 2, pracodawcy przysługuje zażalenie w terminie 3 dni od dnia doręczenia postanowienia. Zażalenie na postanowienie inspektora pracy rozpoznaje właściwy okręgowy inspektor pracy. Postępowanie dotyczące zażalenia toczy się bez udziału pracodawcy i z wyłączeniem jawności.

5. W razie uwzględnienia zażalenia protokół przesłuchania pracownika lub osoby podlega zniszczeniu; o zniszczeniu protokołu należy uczynić wzmiankę w protokole pokontrolnym.

6. Główny Inspektor Pracy określi zasady postępowania z protokołami przesłuchań i innymi dokumentami, o których mowa w ust. 2-5.

Art. 24.1. Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia w zakresie, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 i 4.

2. Kontrolę przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej potwierdzającej tożsamość i uprawnienia inspektora pracy lub innego upoważnionego pracownika Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Kontrolę przedsiębiorcy przeprowadza się po okazaniu legitymacji służbowej i upoważnienia do jej przeprowadzenia.

4. Upoważnienie do przeprowadzania kontroli u przedsiębiorcy powinno zawierać następujące dane:

- 1) wskazanie podstawy prawnej przeprowadzenia kontroli;
- 2) oznaczenie organu kontroli;
- 3) imię i nazwisko, stanowisko służbowe osoby upoważnionej do przeprowadzenia kontroli oraz numer jej legitymacji służbowej;
- 4) określenie zakresu przedmiotowego kontroli;
- 5) oznaczenie podmiotu objętego kontrolą;
- 6) wskazanie daty rozpoczęcia i przewidywanego terminu zakończenia kontroli;

7) podpis osoby udzielającej upoważnienia, z podaniem zajmowanego stanowiska lub funkcji;

8) pouczenie kontrolowanego podmiotu o jego prawach i obowiązkach;

9) datę i miejsce wystawienia upoważnienia.

5. Jeżeli okoliczności faktyczne uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli u przedsiębiorcy, może być ona podjęta po okazaniu legitymacji służbowej. Kontrolowanemu należy niezwłocznie, nie później jednak niż w terminie 7 dni od dnia podjęcia kontroli, doręczyć upoważnienie do przeprowadzenia kontroli zawierające dane, o których mowa w ust. 4.

6. Upoważnienie do przeprowadzenia kontroli wydają Główny Inspektor Pracy i jego zastępcy oraz okręgowi inspektorzy pracy i ich zastępcy.

7. Okręgowi inspektorzy pracy mogą upoważnić nadinspektorów pracy - kierowników oddziałów do wydawania upoważnień, o których mowa w ust. 3 i 5.

Art. 25. Biegli i specjaliści biorą udział w kontroli na podstawie imiennego upoważnienia wydanego odpowiednio przez Głównego Inspektora Pracy lub okręgowego inspektora pracy.

Art. 26.1. Kontrolę przeprowadza się w siedzibie podmiotu kontrolowanego oraz w innych miejscach wykonywania jego zadań lub przechowywania dokumentów finansowych i kadrowych.

2. Poszczególne czynności kontrolne mogą być wykonywane także w siedzibie jednostki organizacyjnej Państwowej Inspekcji Pracy.

3. Przed podjęciem czynności kontrolnych inspektor pracy zgłasza swoją obecność podmiotowi kontrolowanemu, z wyjątkiem przypadków, gdy zgłoszenie to mogłoby mieć wpływ na wynik kontroli.

4. Inspektor pracy jest upoważniony do swobodnego poruszania się po terenie podmiotu kontrolowanego bez obowiązku uzyskiwania przepustki oraz jest zwolniony od rewizji osobistej, także w przypadku, jeżeli przewiduje ją wewnętrzny regulamin podmiotu kontrolowanego.

Art. 27. Podmiot kontrolowany ma obowiązek zapewnić inspektorowi pracy warunki i środki niezbędne do sprawnego przeprowadzenia kontroli, a w szczególności niezwłocznie przedstawić żądane dokumenty i materiały, zapewnić terminowe udzielanie informacji przez osoby, o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3, udostępnić urządzenia techniczne oraz, w miarę możliwości, oddzielne pomieszczenie z odpowiednim wyposażeniem.

Art. 28. Inspektor pracy, przystępując do sprawdzenia tożsamości osoby, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 9, jest obowiązany okazać legitymację służbową w taki sposób, aby osoba ta mogła odczytać i zanotować jego dane osobowe.

Społeczny nadzór nad warunkami pracy sprawują instytucje :

Związki Zawodowe oraz Społeczna Inspekcja Pracy.

2. Identyfikacja i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.

Urazy ciała lub nawet śmierć pracownika, choroba zawodowa czy obniżenie sprawności organizmu powstają pod wpływem czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy. Decydującym jest tutaj kontakt pracownika z tymi czynnikami, przekroczenia dopuszczalnych stężeń i natężeń tych czynników, a także czas narażenia. Nazywamy to narażeniem zawodowym.

Podjęcie przez pracodawcę działań mających na celu ograniczenie narażenia zawodowego obniży prawdopodobieństwo lub częstość występowania niekorzystnych zmian, czyli obniży powstanie ryzyka zawodowego.

Występujące w środowisku pracy czynniki pod względem oddziaływania na organizm człowieka dzielą się na:

Czynniki szkodliwe – czynniki, których oddziaływanie na pracującego może prowadzić lub prowadzi do schorzenia, traktowanego jako choroba zawodowa.

Czynniki uciążliwe – czynniki, których oddziaływanie na pracownika może być przyczyną złego samopoczucia lub nadmiernego zmęczenia, które nie prowadzi jednak do trwałego pogorszenia stanu zdrowia.

Czynniki niebezpieczne – czynniki, które mogą prowadzić do powstania u pracującego urazu (wypadku przy pracy).

Czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe w procesie pracy można podzielić na 2 podstawowe grupy:

A. **Czynniki niebezpieczne (urazowe)**, które działając na człowieka mogą spowodować uraz (wypadek przy pracy).

Można tutaj rozróżnić kilka podstawowych grup tych czynników:

- zagrożenia elementami ruchomymi i luźnymi,
- zagrożenia elementami ostrymi i wystającymi,
- zagrożenia związane z przemieszczaniem się ludzi,
- zagrożenie porażeniem prądem elektrycznym,
- zagrożenie poparzeniem,
- zagrożenie pożarem lub/i wybuchem.

Wymienione wyżej zagrożenia zależą od czynników fizycznych działających przeważnie na pracownika w sposób nagły.

B. **Czynniki szkodliwe i uciążliwe** działające na pracownika przez okres dłuższy mogą spowodować obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej pracownika (np. obniżenie wydajności pracy), czy zmiany w stanie zdrowia powodując w ostateczności choroby zawodowe. Czynniki te dzielimy na 4 podstawowe grupy:

1. Czynniki fizyczne:

- hałas ustalony i nieustalony, hałas infradźwiękowy, hałas ultradźwiękowy,
- wibracja (ogólna i miejscowa),
- mikroklimat,
- promieniowanie optyczne (widzialne, podczerwone i ultrafioletowe),
- promieniowanie jonizujące,
- promieniowanie laserowe,
- pole elektromagnetyczne (niskiej i wysokiej częstotliwości),
- pole elektrostatyczne,
- pyły przemysłowe

2. Czynniki chemiczne:

- substancje toksyczne,
- substancje drażniące,
- substancje uczulające,
- substancje rakotwórcze,
- substancje mutagenne,

- substancje upośledzające funkcje rozrodcze.

W zależności od rodzajów działania na organizm człowieka:

- przez drogi oddechowe,
- przez skórę i błony śluzowe,
- przez przewód pokarmowy.

3. Czynniki biologiczne:

- mikroorganizmy roślinne i zwierzęce (bakterie, wirusy, riketsje, grzyby, pierwotniaki) i wytwarzane przez nie toksyny i alergenty,
- makroorganizmy roślinne i zwierzęce.

4. Czynniki psychofizyczne:

- obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne) np. długotrwała praca siedząca z monitorem ekranowym,
- obciążenie psychiczne np. stres

Podział ten nie jest oczywiście ostry, ponieważ mogą występować czynniki szkodliwe, zaliczone np. do grupy czynników chemicznych, ale ich działanie może być nagłe i spowodować wypadek przy pracy (np. trucizny zaliczone do substancji toksycznych).

Każdy z tych czynników powinien być analizowany pod kątem oddziaływania na człowieka i możliwości jego eliminacji lub ograniczenia. Poniżej podano podstawowe zasady likwidacji lub ograniczenia wpływu tych czynników na pracownika.

1. Eliminacja źródeł niebezpiecznych i szkodliwych czynników:

- dobór nieszkodliwych surowców (lub zastępowanie bardziej szkodliwych mniej szkodliwymi), półfabrykatów i innych materiałów stosowanych w procesach technologicznych, dobór procesów technologicznych oraz maszyn i urządzeń nie stwarzających zagrożeń czynnikami fizycznymi, chemicznymi i biologicznymi,
- unieszkodliwianie odpadów,

2. Ograniczenie oddziaływania tych czynników poprzez odsunięcie człowieka z obszaru ich oddziaływania:

- zastąpienia człowieka przez roboty,
- mechanizacja, automatyzacja (zdalne sterowanie i obserwowanie procesu),
- optymalne rozmieszczenie lub wydzielenie uciążliwych urządzeń,
- zapewnienie właściwego transportu surowców, półfabrykatów, wyrobów oraz odpadów eliminujących zagrożenie fizyczne, chemiczne i biologiczne,
- stosowanie sygnalizatorów stanów niebezpiecznych lub uniemożliwienie wejścia człowieka w strefę zagrożenia.

3. Ograniczenie oddziaływania na człowieka czynników niebezpiecznych i szkodliwych poprzez osłonięcie strefy narażenia. Należy przy tym wziąć pod uwagę:

- stosowanie odpowiednich kubatur budynków czy pomieszczeń, stosowanie środków ochrony przed przenikaniem emitowanych czynników (np. zabezpieczenie przed przenikaniem różnych postaci promieniowania, stosowanie materiałów dźwiękoizolacyjnych, itp.),
- hermetyzację procesów produkcyjnych przed wydostawaniem się w otoczenie człowieka: gazów, par cieczy, cieczy i ciał stałych (pyłów),

- stosowanie zbiorowych środków ochrony w pomieszczeniach oraz na stanowiskach pracy (osłony, ekrany, obudowy, izolacje, wentylacja, klimatyzacja).
4. Ograniczenie wpływu tych czynników poprzez zastosowanie ochron osobistych. Osiągniemy to poprzez:
- dobór i właściwe stosowanie ochron osobistych, w zależności od istniejących zagrożeń,
 - odpowiednie przechowywanie i konserwację ochron osobistych,
 - stosowanie znaków nakazu stosowania ochron.
5. Ograniczenie zagrożenia człowieka czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi przez dobór pracowników, właściwą organizację pracy oraz oddziaływanie na bezpieczne zachowanie pracowników. Bierze się tutaj pod uwagę:
- przestrzeganie przeciwwskazań zdrowotnych do zatrudnienia na danym stanowisku,
 - przestrzeganie obowiązku zatrudnienia pracowników o właściwych kwalifikacjach zawodowych,
 - dobór psychologiczny,
 - działania organizacyjne w procesie pracy (przerwy w pracy, rotacja, skrócony czas pracy),
 - szkolenia, system kar i nagród, wpływ kierownictwa na bezpieczne zachowanie pracowników,
 - ostrzeżenie o zagrożeniach i zakazie wykonywania pewnych czynności (sygnały bezpieczeństwa, znaki i barwy bezpieczeństwa).

Pracodawca wskazuje czynniki szkodliwe dla zdrowia w środowisku pracy, dla których wykonuje się badania i pomiary, po przeprowadzeniu rozpoznania źródeł ich emisji oraz warunków wykonywania pracy, które mają wpływ na poziom stężeń lub natężeń tych czynników lub na poziom narażenia na oddziaływanie tych czynników, **uwzględniając:**

- 1) rodzaj tych czynników oraz ich właściwości;
- 2) procesy technologiczne i ich parametry;
- 3) wyposażenie techniczne, w tym maszyny, urządzenia, instalacje i narzędzia, które mogą być źródłem emisji czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem wyników pomiarów tej emisji, dostarczanych przez producentów;
- 4) środki ochrony zbiorowej i dane dotyczące ich użytkowania;
- 5) organizację pracy i sposób wykonywania pracy;
- 6) rzeczywisty czas narażenia na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia, z uwzględnieniem obowiązującego u pracodawcy systemu i rozkładu czasu pracy.

Oprócz tego pracodawca ma obowiązek:

- konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących rozpoznania i typowania czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, a także wykonywania badań, pomiarów i pobierania próbek na stanowiskach pracy,
- przechowywania przez okres 3 lat wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych, licząc od daty ich wykonania,
- **niezwłocznie informować pracowników** narażonych na oddziaływanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy o aktualnych wynikach badań i pomiarów oraz udostępniać im te wyniki i wyjaśniać ich znaczenie,
- prowadzić na bieżąco rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących

na stanowiskach pracy, zgodnie ze wzorem określonym w załączniku nr 1 do rozporządzenia

- wpisywać na bieżąco wyniki badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów, której wzór jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia
- w przypadku likwidacji zakładu pracy niezwłocznie przekazać rejestr oraz kartę właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu,
- niezwłocznie udostępniać pracownikowi wyniki badań i pomiarów wpisane do rejestru i karty.

Wykonanie badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy po raz pierwszy musi być zapewnione nie później niż w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności.

W przypadku występowania **szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego lub pyłu**, o ile nie jest on czynnikiem o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, badania i pomiary wykonuje 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.

3. W przypadku występowania w środowisku pracy czynnika szkodliwego dla zdrowia, innego niż określony wyżej, 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

W przypadku występowania w środowisku pracy szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego określono wartość najwyższego dopuszczalnego **stężenia pułapowego**, przeprowadza się pomiary ciągłe stężenia tego czynnika.

Badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy przeprowadzają laboratoria posiadające akredytację na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087, z późn. zm.).

Jeżeli wyniki dwóch ostatnich badań i pomiarów szkodliwych dla zdrowia czynników chemicznych lub pyłów, wykonanych w odstępie co najmniej dwóch lat, a w przypadku czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, co najmniej sześciu miesięcy, nie przekroczyły 0,1 wartości NDS, **pracodawca może odstąpić od wykonywania badań i pomiarów tych czynników.**

O wynikach przeprowadzonych badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie, w sposób ustalony w danym zakładzie pracy, poinformować pracowników oraz umieszczać aktualne wyniki tych badań lub pomiarów na odpowiednim stanowisku pracy.

Na podstawie wyników badań i pomiarów pracodawca prowadzi na bieżąco rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy, zwany dalej "rejestrem",

Pracodawca wpisuje na bieżąco wyniki badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia do karty badań i pomiarów, zwanej dalej "kartą", której wzór określa rozporządzenie.

W przypadku likwidacji zakładu pracy, pracodawca niezwłocznie przekazuje rejestr oraz kartę właściwemu miejscowo państwowemu inspektorowi sanitarnemu, a w odniesieniu do jednostek, o których mowa w [art. 20](#) ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (Dz. U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575, z późn. zm.³⁾), właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji.

Rejestry oraz karty przechowywane są przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu.

Wyniki badań i pomiarów, o których mowa w § 5, przechowuje się przez okres 3 lat, licząc od daty ostatniego wpisu.

Dokumenty zawierające wyniki badań i pomiarów wpisane do rejestru i karty, o których mowa w § 9, są niezwłocznie udostępniane na pisemne żądanie pracownika, byłego pracownika, ich przedstawiciela ustawowego lub pełnomocnika.

Osoba, o której mowa w ust. 1, może wystąpić o sporządzenie wyciągów, odpisów i kopii dokumentacji do zakładu pracy lub podmiotu przechowującego dokumentację, o którym mowa w § 9 ust. 3.

Sporządzenie wyciągów, odpisów i kopii dokumentacji następuje na koszt wnioskodawcy.

Hałas i drgania mechaniczne (wibracje).

Hałasem są niepożądane, nieprzyjemne, dokuczliwe lub szkodliwe drgania mechaniczne ośrodka sprężystego, działające za pośrednictwem powietrza na organ słuchu, zmysły oraz części organizmu człowieka. W zależności od częstotliwości drgań wyróżnia się:

- a) hałas infradźwiękowy, niesłyszalny, lecz odczuwalny, o częstotliwości niższej od 20 Hz;
- b) hałas słyszalny o częstotliwości w przedziale 20-20 000 Hz;
- c) hałas ultradźwiękowy, niesłyszalny, ponad 20 000 Hz.

Dopuszczalne ze względu na ochronę słuchu wartości hałasu w środowisku pracy wynoszą :

- 1) 85 dB – w odniesieniu do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy,
- 2) 115 dB – maksymalny poziom dźwięku, oznaczany A,
- 3) 135 dB – szczytowy poziom dźwięku, oznaczany C.

Pracodawca jest obowiązany **zapewnić ochronę pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas**, a w szczególności zapewnić stosowanie :

1. procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu,
2. maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najmniejszy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości,
3. rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy.

Wibracje to drgania lub wstrząsy, przekazywane do organizmu człowieka przez części ciała mające bezpośredni kontakt z drgającym obiektem. Jako czynnik szkodliwy dla zdrowia w środowisku pracy wibracja występuje w postaci drgań miejscowych albo drgań ogólnych:

1. **drgania miejscowe** – drgania mechaniczne, działające na organizm człowieka i przenoszone bezpośrednio przez kończyny górne; ich źródłem mogą być np. ręczne narzędzia udarowe,
2. **drgania ogólne** – drgania mechaniczne o ogólnym działaniu na organizm człowieka, przekazywane do organizmu, jako całości, przez stopy lub części tułowia, w szczególności miednicę lub plecy; ich źródłem są np. siedziska i podłogi środków transportu.

Dopuszczalne ze względu na ochronę zdrowia wartości progów działania dla drgań mechanicznych wynoszą:

- 1) $2,5 \text{ m/s}^2$, jeżeli występują w postaci drgań miejscowych,
- 2) $0,5 \text{ m/s}^2$, jeżeli występują w postaci drgań ogólnych

Pyły.

Ze względu na rodzaj działania biologicznego, szkodliwego dla człowieka, pyły można podzielić na pyły o działaniu:

- **drażniącym** (cząstki węgla, żelaza, szkła, aluminium, związku baru itp.),
- **zwłókniającym** (cząstki kwarcu, krystobalitu, trydymitu, azbestu, talku, kaolinu, pyły rud żelaza i z kopalni węgla),
- **kancerogennym** (azbest, ogniotrwałe włókna ceramiczne do specjalnych celów),
- **alergizującym** (pyły pochodzenia roślinnego, zwierzęcego, leki, pyły arsenu, miedzi, cynku, chromu).

W warunkach narażenia zawodowego szkodliwe działanie pyłów związane jest z wnikaniem przez drogi oddechowe. Skutki działania pyłu na organizm człowieka zależą od: stężenia pyłu, wymiarów i kształtu cząstek oraz składu chemicznego i struktury krystalicznej, a także rozpuszczalności pyłu w płynach ustrojowych. Istotna jest także ciężkość wykonywanej pracy fizycznej i właściwości osobnicze człowieka, zarówno genetyczne, jak i nabyte. Najwyższe dopuszczalne stężenia pyłów określone są w rozporządzeniu w sprawie NDS i NDN.

Ocena narażenia na pyły polega na wykonaniu pomiarów stężeń pyłów na stanowiskach pracy, określeniu wskaźników ekspozycji na pyły w odniesieniu do dobowego czasu pracy i porównaniu uzyskanej wartości wskaźników ekspozycji z wartościami NDS. Wyniki oceny narażenia są podstawą oceny ryzyka zawodowego oraz doboru środków ochrony przed zapyleniem.

Ważnym parametrem pyłów z uwagi na jego szkodliwe działanie jest zawartość wolnej, krystalicznej krzemionki.

Jeżeli z badań wyniknie, że obliczone wartości wskaźników narażenia na pyły są wyższe od wartości NDS, to pracodawca powinien niezwłocznie podjąć działania i środki (techniczne i organizacyjne), zmierzające do zlikwidowania przekroczeń.

Czynniki rakotwórcze i mutagenne.

Wymagania bhp związane z występowaniem w środowisku pracy czynników rakotwórczych i mutagennych określone są w:

- Kodeksie pracy – art. 222 [2],
- Rozporządzeniu Ministra Zdrowia z 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy.

Rozporządzenie określa :

- 1) wykaz substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania;
- 2) sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 3) sposób prowadzenia rejestru pracowników zatrudnionych przy tych pracach;
- 4) wzory dokumentów dotyczących narażenia pracowników na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym oraz sposób przechowywania i przekazywania tych dokumentów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych;
- 5) szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym;
- 6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Dane z rejestru prac pracodawca przekazuje właściwemu państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy, nie zwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie w terminie do dnia 15 stycznia na druku „Informacja o substancjach chemicznych, ich mieszaninach, czynnikach lub procesach technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym”. Wzór takiej informacji stanowi załącznik nr 2 do rozporządzenia.

Czynniki uciążliwe.

Czynniki uciążliwe mogą spowodować obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej pracownika.

Są to tzw. czynniki psychofizyczne. Zalicza się do nich:

1. obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne),
2. obciążenie psychiczne (obciążenie umysłu, niedociążenie i przeciążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne).

Zgodnie z przepisami ogólnymi bhp, stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich oraz psychofizycznych właściwości pracowników z uwzględnieniem zasad ergonomii.

Obciążenie fizyczne

Obciążenie fizyczne pracownika wynika najczęściej z nieprawidłowej pozycji ciała podczas pracy, nadmiernej częstości wykonywanych czynności lub zbyt dużej masy przenoszonych przedmiotów. Przyczyną jest zwykle zła organizacja pracy lub stanowiska pracy, nieuwzględniająca zasad ergonomii, a także przepisów bhp. Pod względem obciążenia fizycznego bardzo istotnym czynnikiem jest podnoszenie i dźwiganie ciężkich przedmiotów. Zasady prawidłowego podnoszenia i dźwigania uregulowane są w rozporządzeniu w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych. Rozporządzenie to określa także obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz wymagania dotyczące organizacji i sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych z uwzględnieniem zasad ergonomii.

Wskazuje też dopuszczalne maksymalne masy przemieszczanych przedmiotów, ładunków lub materiałów oraz dopuszczalne wartości sił niezbędne do przemieszczania przedmiotów.

Rozporządzenie nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych, których celem jest **wyeliminowanie ręcznych prac transportowych**. W wypadku braku możliwości ich wyeliminowania, pracodawca w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności – **jest zobowiązany do odpowiedniej organizacji pracy oraz do wyposażania pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej**.

Miarą obciążenia fizycznego jest wydatek energetyczny, w ciągu zmiany roboczej, wyrażony w kilodżulach lub kilokaloriach na jednostkę czasu. Wielkość wydatku energetycznego stanowi podstawę do określania prac szczególnie uciążliwych dla zdrowia kobiet i prac wzbronionych młodocianym oraz prac, podczas wykonywania których należy wydawać pracownikom napoje i posiłki profilaktyczne.

Obciążenie psychiczne.

Obciążenie psychiczne jest charakterystyczne dla pracy umysłowej. Jego nasilenie zależy przede wszystkim od złożoności, zmienności, powtarzalności, ważności i dokładności wykonywanych czynności.

Może mieć charakter niedociążenia lub przeciążenia percepcyjnego, obciążenia monotonią, nadmiernego wysiłku umysłowego itp.

Najpowszechniej występującym w środowisku pracy czynnikiem psychicznym jest **stres związany z warunkami pracy**. Stres u pracownika może wywołać każda cecha pracy, która w wyniku oddziaływania i subiektywnego odbioru informacji przez pracownika powoduje stan napięcia. Przedłużający się stres jest dla organizmu bardzo destrukcyjny. Powoduje wyczerpanie, osłabienie, trudności w koncentracji i racjonalnym myśleniu. Może zaburzać funkcjonowanie organizmu, prowadząc do bezsenności i zaburzeń wegetatywnych. Może też prowadzić do chorób organicznych, jak choroba wrzodowa. Skutkiem jest obniżenie efektywności w pracy i pogorszenie relacji z otoczeniem.

Na wielkość **obciążenia psychicznego** składa się **wysiłek psychiczny** związany z pracą oraz towarzysząca jej **monotonia**.

W celu **określenia wysiłku psychicznego**, każdy proces pracy dzieli się na trzy etapy:

1. **Uzyskiwanie informacji**, polegające na odbiorze i odczytywaniu sygnałów zawierających określone informacje.
2. **Podjęcie decyzji**, polegające na przetwarzaniu otrzymywanych informacji na odpowiednie decyzje.
3. **Wykonywanie czynności**, będące realizacją podjętej decyzji.

We wszystkich ww. etapach istotnymi parametrami wysiłku psychicznego w odniesieniu do informacji, decyzji i czynności są: **częstotliwość, zmienność, złożoność, powtarzalność, dokładność, ważność i szybkość przebiegu danego zjawiska.**

Ocenę wysiłku psychicznego przeprowadza się dla wszystkich ww. etapów procesu pracy.

W ocenie obciążenia psychicznego ważne jest uwzględnienie monotonii pracy, która oddziałuje równolegle i przyczynia się do powstawania zmęczenia psychicznego.

Monotonia pracy wynika m.in. z takich cech procesu, jak :

- niezmiennosc (jednostajność) procesu pracy,
- niezmiennosc (jednostajność) otaczających warunków,
- konieczność stałego wyężania uwagi bez możliwości myślenia o sprawach niezwiązanych z pracą lub ewentualnego porozumiewania się z sąsiadami,
- łatwość pracy, znacznie zmniejszająca potrzebę myślenia i rozumowania (procesów intelektualnych).

Monotonia duża – powstaje w wyniku występowania wszystkich czterech elementów.

Monotonia średnia – gdy tych elementów jest trzy.

Monotonia mała – poniżej trzech.

Całkowite obciążenie psychiczne ocenia się, uwzględniając słowną ocenę sumaryczną wysiłku psychicznego z oceną monotonii pracy.

Ryzyko zawodowe.

Ryzyko zawodowe – 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

Kodeks pracy

Art. 226.Pracodawca:

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

Art. 227. § 1. Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- 1) utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników;
- 2) przeprowadzać, na swój koszt, badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U Nr 169, poz. 1650 z 2003r zm. Dz.U. Nr 49, poz. 330 z 2007r) (tekst jednolity)

§ 39a. 1. Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

2. Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

- 1) zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;
- 2) być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

3. Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

- 1) opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:
 - a) stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,
 - b) wykonywanych zadań,
 - c) występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,
 - d) stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
 - e) osób pracujących na tym stanowisku;
- 2) wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;
- 3) datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

Podstawowe cele oceny ryzyka zawodowego.

Przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego ma na celu:

- sprawdzenie czy występujące na stanowiskach pracy zagrożenia zostały zidentyfikowane i czy jest znane związane z nimi ryzyko zawodowe
- wykazanie zarówno pracownikom i/lub ich przedstawicielom, jak i organom nadzoru i kontroli, że przeprowadzono analizę zagrożeń i zastosowano właściwe środki ochronne
- dokonanie odpowiedniego wyboru wyposażenia stanowisk pracy, materiałów oraz organizacji pracy

- ustalenie priorytetów w działaniach zmierzających do eliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego
- zapewnienie ciągłej poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy

Ogólne zasady przygotowania oceny ryzyka zawodowego

Zaleca się przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego okresowo i zawsze wówczas, gdy wykorzystane do jego oceny informacje straciły swoją aktualność, a w szczególności w następujących sytuacjach:

- ✓ przy tworzeniu nowych stanowisk pracy
- ✓ przy wprowadzaniu zmian na stanowiskach pracy (np. technologicznych lub organizacyjnych)
- ✓ po zmianie obowiązujących wymagań, odnoszących się do ocenianych stanowisk pracy
- ✓ po wprowadzeniu zmian w stosowanych środkach ochronnych

Sposób przeprowadzania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego zależy przede wszystkim od wielkości organizacji i rodzaju zagrożeń. Zaleca się, aby proces przygotowania oceny ryzyka zawodowego obejmował:

- ✓ zapewnienie zasobów niezbędnych do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego
- ✓ wyznaczenie odpowiednich osób do przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego
- ✓ określenie potrzeb szkoleniowych i zapewnienie szkolenia osobom przeprowadzającym ocenę ryzyka zawodowego
- ✓ określenie sposobu dokumentowania wyników oceny ryzyka zawodowego
- ✓ zapewnienie udziału pracowników w ocenie ryzyka zawodowego
- ✓ zapewnienie osobom oceniającym ryzyko zawodowe dostępu do odpowiednich informacji i zasobów (w tym potrzebnych konsultacji i usług)
- ✓ przeprowadzenie analizy struktury organizacyjnej w celu sporządzenia wykazu stanowisk pracy
- ✓ określenie sposobu informowania pracowników o wynikach oceny ryzyka zawodowego

Zaleca się wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za planowanie i koordynowanie działań związanych z oceną ryzyka w organizacji. Ocena ryzyka zawodowego obejmuje wszystkie stanowiska pracy, zarówno stacjonarne, jak i niestacjonarne. W celu usprawnienia przebiegu oceny i skrócenia czasu jej przeprowadzania dopuszcza się, jeżeli to możliwe, wyróżnienie grup stanowisk, na których wykonywane są w tych samych warunkach te same zadania i na których występują te same zagrożenia. Ocena nie musi być wówczas przeprowadzona dla każdego z tych stanowisk z osobna; na ogół wystarczy identyfikacja zagrożeń i ocena ryzyka przeprowadzona dla jednego stanowiska z każdej grupy.

Osoby przeprowadzające ocenę ryzyka zawodowego

Ocenę ryzyka zawodowego przeprowadza zespół (lub zespoły), w skład których mogą wchodzić: pracodawca, pracownicy wyznaczeni przez pracodawcę (w tym osoby kierujące pracownikami) i/lub eksperci spoza organizacji.

Zaleca się, aby zespół oceniający ryzyko zawodowe składał się z osób, które:

- ✓ znają i rozumieją zasady oceny ryzyka zawodowego
- ✓ mają wiedzę niezbędną do identyfikowania zagrożeń na ocenianych stanowiskach
- ✓ umieją ocenić szkodliwe następstwa występujących zagrożeń

Dodatkowo zaleca się, aby osoby te potrafiły formułować propozycje działań korygujących i/lub zapobiegawczych prowadzących do eliminowania lub ograniczenia ryzyka zawodowego, a także oceniać ich skuteczność oraz

identyfikować te problemy, które powinny być rozwiązane z udziałem ekspertów zewnętrznych.

Informacje potrzebne do oceny ryzyka zawodowego.

Zaleca się, aby do oceny ryzyka zawodowego były wykorzystane informacje dotyczące:

- lokalizacji stanowiska pracy i/lub realizowanych na nim działań
- osób pracujących na stanowiskach, ze szczególnym uwzględnieniem tych osób, dla których przyjmuje się inne szczególne kryteria, takich jak np. jak kobiety w ciąży, młodociani i osoby niepełnosprawne
- stosowanych środków pracy, materiałów i wykonywanych operacji technologicznych
- wykonywanych czynności oraz sposobu i czasu ich wykonywania przez pracujące na stanowisku osoby,
- wymagań przepisów prawnych i norm, odnoszących się do analizowanego stanowiska
- zagrożeń, które już zostały zidentyfikowane, i ich źródeł
- możliwych skutków występujących zagrożeń
- stosowanych środków ochronnych
- wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, chorób zawodowych oraz innych związanych z warunkami pracy, a także awarii.

Źródłami tych informacji mogą być:

- dane techniczne o stosowanych na stanowisku maszynach i urządzeniach
- dokumentacja techniczno ruchowa i instrukcje stanowiskowe
- wyniki pomiarów czynników szkodliwych i/lub niebezpiecznych, a także uciążliwych, występujących na stanowisku pracy
- dokumentacja dotycząca wypadków przy pracy, zdarzeń potencjalnie wypadkowych, chorób zawodowych oraz awarii
- przepisy prawne i inne dokumenty normatywne
- literatura naukowo-techniczne
- karty charakterystyk substancji chemicznych itp.

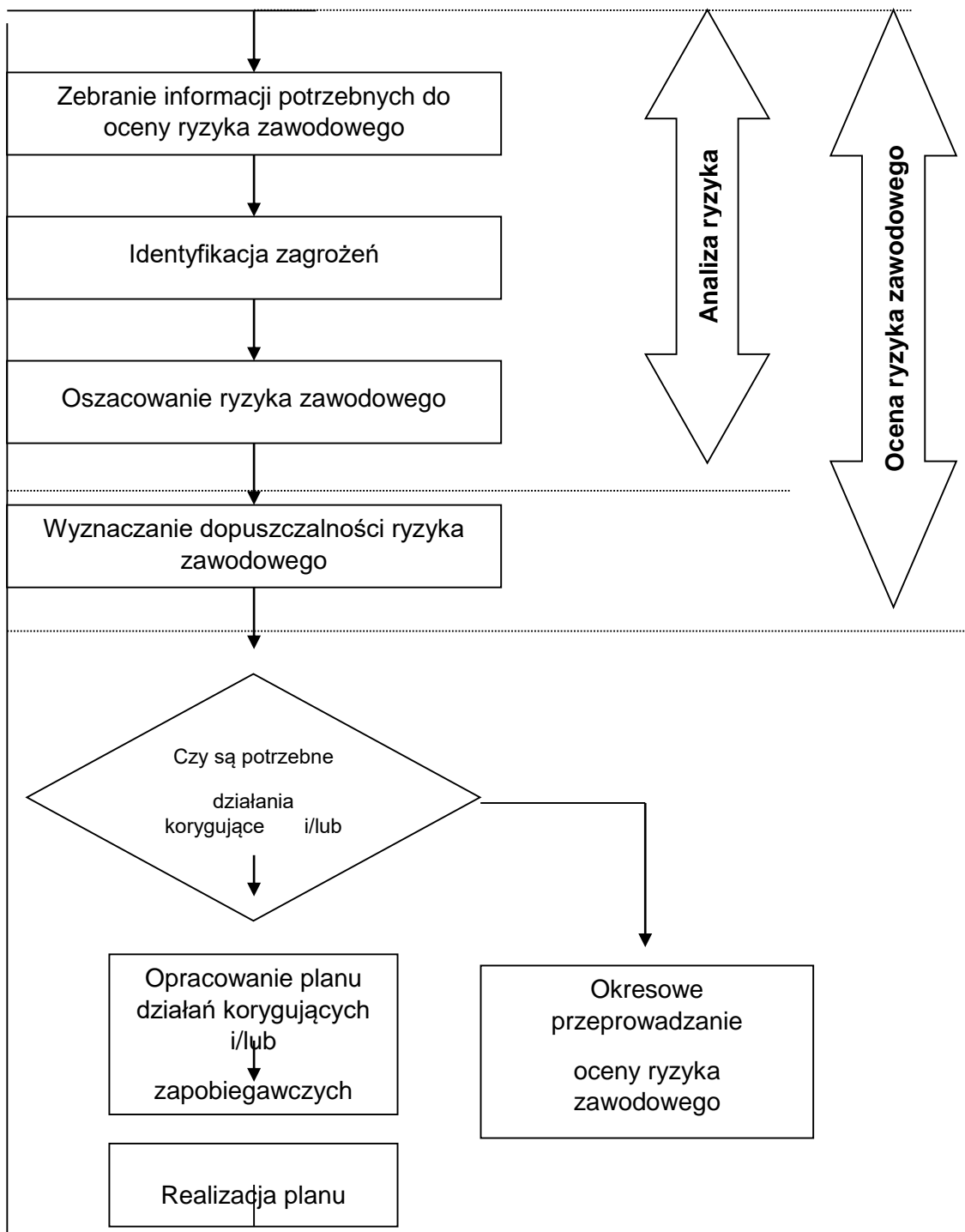
Informacji o analizowanym stanowisku mogą dostarczyć również:

obserwacja środowiska pracy

- obserwacja zadań wykonywanych na stanowisku pracy
- obserwacja zadań wykonywanych poza stanowiskiem pracy
- wywiady z pracownikami
- obserwacja czynników zewnętrznych, które mogą wpłynąć na stanowisko pracy
(np. prace wykonywane przez pracowników na innych stanowiskach pracy, czynniki atmosferyczne
- analiza organizacji działań, których celem jest zapewnienie właściwej organizacji warunków pracy

Podstawowe etapy oceny ryzyka zawodowego

Ocena ryzyka zawodowego jest procesem wieloetapowym i może być przeprowadzona „krok po kroku”. Proces przeprowadzania oceny oraz wynikające z niej działania przedstawiono na rysunku:



Identyfikacja zagrożeń

Zagrożenia można zidentyfikować na podstawie analizy informacji zebranych według punktu 5.2.

Metodę przeprowadzania analizy ustala zespół oceniający ryzyko zawodowe.

Do identyfikacji zagrożeń można zastosować metodę list kontrolnych, które mogą być opracowane na przykład z wykorzystaniem wykazów czynników szkodliwych i/lub niebezpiecznych, zawartych w odpowiednich przepisach

i normach. W niektórych przypadkach może się okazać potrzebne przyjęcie bardziej zaawansowanych metod identyfikacji zagrożeń.

Na etapie identyfikacji przydatna jest przede wszystkim dotychczasowa wiedza na temat zagrożeń występujących na analizowanym stanowisku. W każdym przypadku zaleca się sprawdzić, czy wszystkie zagrożenia zostały zidentyfikowane i czy dostępne na ich temat informacje (jak np. wyniki pomiarów i obliczeń wartości wielkości charakteryzujących zagrożenie) są wystarczające do oceny ryzyka zawodowego

Oszacowanie ryzyka zawodowego.

Oszacowanie ryzyka zawodowego związanego z poszczególnymi zagrożeniami zidentyfikowanymi na stanowiskach pracy polega na ustaleniu:

- prawdopodobieństwa wystąpienia zagrożeń
- ciężkości szkodliwych następstw tych zagrożeń

Podstawą do oszacowania ryzyka zawodowego mogą być informacje wymienione w punkcie 5.2. a także opinie ekspertów.

Oszacowanie ryzyka zawodowego można przeprowadzić w różny sposób, w zależności od potrzeb organizacji. Zaleca się przede wszystkim takie sposoby oszacowania ryzyka zawodowego, których stosowanie nie wymaga wiedzy specjalistycznej i które mogą być w sposób prosty wykorzystane do jego dopuszczalności i właściwego planowania działań korygujących i zapobiegawczych.

Zalecanym sposobem jest oszacowanie ryzyka w skali trójstopniowej, którego zasady przedstawiono w tabelicy nr.1. Innym sposobem oszacowania ryzyka zawodowego może być zastosowanie skali pięciostopniowej zgodnie z tabelicą nr.2.

Tablica nr 1.- Oszacowanie ryzyka zawodowego w skali trójstopniowej

Prawdopodobieństwo	Ciężkość następstw		
	Mała	Średnia	Duża
Mało prawdopodobne	małe 1	małe 1	średnie 2
Prawdopodobne	małe 1	średnie 2	duże 3
Wysoce prawdopodobne	średnie 2	duże 3	duże 3

Tablica nr.2.- Oszacowanie ryzyka zawodowego w skali pięciostopniowej

Prawdopodobieństwo	Ciężkość następstw		
	Mała	Średnia	Duża
Mało prawdopodobne	Bardzo małe 1	małe 2	średnie 3
Prawdopodobne	małe 2	średnie 3	duże 4
Wysoce prawdopodobne	średnie 3	duże 4	duże 5

Przy oszacowaniu ryzyka zawodowego zgodnie z tablicami 1 i 2 ciężkość szkodliwych następstw zagrożenia i prawdopodobieństwo ich wystąpienia można określić stosując niżej wymienione wskazówki:

- **do następstw o małej szkodliwości** zalicza się te urazy i choroby, które nie powodują długotrwałych dolegliwości i absencji w pracy; są to czasowe pogorszenia stanu zdrowia, takie jak niewielkie stłuczenia i zranienia, podrażnienia oczu, objawy niewielkiego zatrucia, bóle głowy itp.
- **do następstw o średniej szkodliwości** zalicza się te urazy i choroby, które powodują niewielkie, ale długotrwałe lub nawracające okresowo dolegliwości i są związane z okresami absencji; są to np. zranienia, oparzenia II stopnia na niewielkiej powierzchni ciała, alergię skórne, nieskomplikowane złamania, zespoły przeciążeniowe układu mięśniowo-szkieletowego (np. zapalenie ścięgna) itp.
- **do następstw o dużej szkodliwości** zalicza się te urazy i choroby, które powodują ciężkie i stałe dolegliwości i/lub śmierć; są to np. oparzenia III stopnia, oparzenia II stopnia dużej powierzchni ciała, amputacje, skomplikowane złamania z następową dysfunkcją, choroby nowotworowe, toksyczne uszkodzenia narządów wewnętrznych i układu nerwowego w wyniku narażenia na czynniki chemiczne, zespół wibracyjny, zawodowe uszkodzenia słuchu, astma , zaćma itp.
- **do mało prawdopodobnych** zalicza się następstwa zagrożeń, które nie powinny wystąpić podczas całego okresu aktywności zawodowej pracownika
- **do prawdopodobnych** zalicza się następstwa zagrożeń, które mogą wystąpić nie więcej niż kilkakrotnie podczas okresu aktywności zawodowej pracownika
- **do wysoce prawdopodobnych** zalicza się następstwa zagrożeń, które mogą wystąpić wielokrotnie podczas okresu aktywności zawodowej pracownika.

Tam gdzie jest to możliwe, zaleca się oszacować ryzyko zawodowe na podstawie wartości wielkości charakteryzujących narażenie. Ogólne zasady oszacowania ryzyka zawodowego w skali trójstopniowej na podstawie wartości wielkości charakteryzujących narażenie przedstawiono w tablicy 3.

Wartości wielkości charakteryzującej narażenie	Oszacowanie ryzyka zawodowego
$P > P_{max}$	Duże
$P_{max} \geq P \geq 0,5 P_{max}$	Średnie
$P < 0,5 P_{max}$	Małe
<p>UWAGA – P_{max} - wartość dopuszczalna wielkości charakteryzującej narażenie, ustalona na ogół na podstawie odpowiednich przepisów (może to być odpowiednia wartość NDS – najwyższego dopuszczalnego stężenia lub NDN – najwyższego dopuszczalnego natężenia). W przypadku braku ustalonych wymagań przy jej ustalaniu można wykorzystać opinie ekspertów i/lub wziąć pod uwagę opinie pracowników.</p>	

Tablica nr.3.- Ogólne zasady oszacowania ryzyka zawodowego w skali trójstopniowej na podstawie wartości wielkości charakteryzujących narażenie.

Podane w tablicy 3 ogólne zasady oszacowania ryzyka zawodowego nie uwzględniają zmniejszenia narażenia przez zastosowanie środków ochrony indywidualnej. W przypadku zastosowania i właściwego doboru tych środków oszacowanie ryzyka zawodowego może ulec zmianie (np. z dużego na średnie). Zasadę tę można zastosować po wyczerpaniu możliwości ograniczenia ryzyka za pomocą innych środków ochronnych.

Wyznaczenie dopuszczalności ryzyka zawodowego.

Podstawowym kryterium dopuszczalności ryzyka zawodowego są wymagania odpowiednich przepisów prawnych i innych dokumentów normatywnych. W przypadku braku takich wymagań, zaleca się, aby organizacje ustalały własne kryteria dopuszczalności ryzyka zawodowego z uwzględnieniem opinii ekspertów z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, własnych doświadczeń, oraz opinii pracowników i/lub ich przedstawicieli. Dążąc do poprawy warunków pracy, organizacje mogą również ustalać własne kryteria dopuszczalności ryzyka zawodowego, oparte na wymaganiach wyższych niż wymagania przepisów prawnych i innych dokumentów normatywnych.

Dopuszczalność ryzyka zawodowego można na ogół wyznaczyć bezpośrednio na podstawie jego oszacowania.

W tablicy 4 podano zasady wyznaczania dopuszczalności ryzyka zawodowego, które zostało opracowane w skali trójstopniowej, natomiast w tablicy 5 – dla ryzyka zawodowego oszacowanego w skali pięciostopniowej.

Tablica nr.4. Ogólne zasady wyznaczania dopuszczalności ryzyka zawodowego oraz zalecenia dotyczące działań wynikających z oceny tego ryzyka (oszacowanie w skali trójstopniowej).

Oszacowanie ryzyka zawodowego	Oszacowanie ryzyka zawodowego	Niezbędne działania
Duże	Niedopuszczalne	Jeżeli ryzyko zawodowe jest związane z pracą już wykonywaną, działania w celu jego zmniejszenia należy podjąć natychmiast (np. przez zastosowanie środków ochronnych). Planowana praca nie może być rozpoczęta do czasu zmniejszenia ryzyka do poziomu dopuszczalnego.
Średnie	dopuszczalne	Zaleca się zaplanowanie i podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie ryzyka zawodowego.
Małe		Konieczne jest zapewnienie, że ryzyko zawodowe pozostaje co najwyżej na tym samym poziomie.

Tablica nr.5. Ogólne zasady wyznaczania dopuszczalności ryzyka zawodowego oraz zalecenia dotyczące działań wynikających z oceny tego ryzyka (oszacowanie w skali pięciostopniowej).

Oszacowanie ryzyka zawodowego	Oszacowanie ryzyka zawodowego	Niezbędne działania
Bardzo duże	niedopuszczalne	Praca nie może być rozpoczęta ani kontynuowana do czasu zmniejszenia ryzyka zawodowego do poziomu dopuszczalnego.
Duże		Jeżeli ryzyko zawodowe jest związane z pracą już wykonywaną, działania w celu jego zmniejszenia należy podjąć natychmiast (np. przez zastosowanie środków ochronnych). Planowana praca nie może być rozpoczęta do czasu zmniejszenia ryzyka zawodowego do poziomu dopuszczalnego.
Średnie	dopuszczalne	Zaleca się zaplanowanie i podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie ryzyka zawodowego.
Małe		Zaleca się rozważenie możliwości dalszego zmniejszenia poziomu ryzyka zawodowego lub zapewnienie, że ryzyko zawodowe pozostaje najwyżej na tym samym poziomie.
Bardzo małe		Nie jest konieczne prowadzenie żadnych działań.

Działania wynikające z oceny ryzyka zawodowego.

Wyniki oceny ryzyka zawodowego stanowią podstawę planowania działań korygujących i zapobiegawczych (patrz rysunek 1) na stanowiskach pracy. Ogólne zalecenia dotyczące tych działań podano w tablicy 4 (dla ryzyka zawodowego oszacowanego w skali trójstopniowej) oraz tablicy 5 (dla ryzyka zawodowego oszacowanego w skali pięciostopniowej). Przy planowaniu i podejmowaniu działań korygujących lub zapobiegawczych w celu eliminacji lub ograniczenia zagrożeń i związanego z nimi ryzyka zawodowego, zaleca się stosować środki ochronne w następującej kolejności:

- a) środki techniczne eliminujące lub ograniczające zagrożenia u źródła
- b) środki ochrony zbiorowej
- c) środki organizacyjne i proceduralne (procedury lub instrukcje bezpiecznej pracy)
- d) środki ochrony indywidualnej

Przed realizacją wynikającego z oceny ryzyka zawodowego planu działań korygujących i/lub zapobiegawczych zaleca się dokonać przeglądu tego planu w celu stwierdzenia:

- czy proponowane działania doprowadzą do wymaganego ograniczenia ryzyka zawodowego
- czy w wyniku realizacji planu nie powstaną nowe zagrożenia
- czy można wybrać inne, bardziej skuteczne działania
- co sądzą pracownicy o potrzebie realizacji i skuteczności planowanych działań

Po zrealizowaniu zaplanowanych działań należy przeprowadzić kolejną ocenę ryzyka zawodowego, umożliwiającą sprawdzanie ich skuteczności.

3.Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – obiekty budowlane i stanowiska pracy.

Zgodnie z art. 213-214 kp obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinien spełniać wymagania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby **budowa lub przebudowa obiektu budowlanego**, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie **projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy**. Zgodnie z odrębnymi przepisami. Przebudowa obiektu budowlanego lub jego części, w którym znajdują się pomieszczenia pracy, powinna uwzględniać poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Od dnia 1 stycznia 2012 r. nie jest wymagane uzyskanie dla projektów budowy lub przebudowy obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, pozytywnej opinii uprawnionych rzeczoznawców do spraw bhp.

Za wybór projektu odpowiedzialny jest pracodawca. Sankcją za niewłaściwie dokonany wybór projektu (nieuwzględniający wymagań bhp) będzie w szczególności odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy na podstawie art. 283 § 2 k. p.

Przepisy bhp zobowiązują pracodawcę do utrzymywania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Zgodnie z prawem budowlanym właściciel lub zarządca obiektu budowlanego jest obowiązany użytkować obiekt zgodnie z jego przeznaczeniem i wymogami ochrony środowiska oraz utrzymywać go w należyтым stanie technicznym i estetycznym.

W związku z tym każdy obiekt powinien być poddawany, zgodnie z art. 62 :

1.okresowej kontroli, **co najmniej raz w roku**, polegającej na sprawdzeniu:

- stanu technicznego elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania innych czynników,
- instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska,
- instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (spalinowych i wentylacyjnych).

2.okresowej kontroli, **co najmniej raz na pięć lat**, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego, estetyki obiektu budowlanego, a także jego otoczenia; instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażenia, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów.

Kontrole te powinny być przeprowadzane przez osoby posiadające uprawnienia budowlane w odpowiedniej specjalności.

Kontrolę stanu technicznego instalacji elektrycznych i piorunochronnych oraz gazowych, powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu dozoru lub usług w zakresie naprawy lub konserwacji odpowiednich urządzeń energetycznych lub gazowych.

Kontrolę stanu technicznego przewodów kominowych, powinny przeprowadzać osoby posiadające kwalifikacje zawodowe potwierdzone przez izbę rzemieślniczą.

Właściciel lub zarządca jest obowiązany prowadzić dla każdego budynku, **książkę obiektu budowlanego**. Książka ta zawiera zapisy dotyczące przeprowadzonych badań i kontroli stanu technicznego, a także remontów i przebudowy w okresie użytkowania obiektu budowlanego. Przechowuje się w niej również przekazaną przez inwestora dokumentację budowy i dokumentację powykonawczą, protokoły z kontroli obiektu budowlanego, oceny i ekspertyzy dotyczące jego stanu technicznego, świadectwo charakterystyki energetycznej, a także inne dokumenty i decyzje dotyczące obiektu budowlanego. Szczegóły w zakresie ogólnych wymogów bhp dla pomieszczeń pracy określono w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. **w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy** (Dz. U Nr 169, poz. 1650 z 2003r zm. Dz.U. Nr 49, poz. 330 z 2007r) (tekst jednolity)

Definicje podstawowych pojęć związanych z obiektami i stanowiskami pracy określono następująco :

"pomieszczenia pracy" - rozumie się przez to pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w którym wykonywana jest praca. Nie uważa się za przeznaczone na pobyt pracowników pomieszczeń, w których:

- a) łączny czas przebywania tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem albo konserwacją urządzeń lub utrzymaniem czystości i porządku,
- b) mają miejsce procesy technologiczne nie pozwalające na zapewnienie odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi, bez zastosowania środków ochrony indywidualnej i zachowania specjalnego reżimu organizacji pracy,
- c) jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą;

"pomieszczeniu stałej pracy" - rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny;

"**pomieszczeniu czasowej pracy**" - rozumie się przez to pomieszczenie pracy, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin;

„**terenie zakładu pracy**" - rozumie się przez to przestrzeń wraz z obiektami budowlanymi, będącą w dyspozycji pracodawcy, w której pracodawca organizuje miejsca pracy;

"**miejscu pracy**" - rozumie się przez to miejsce wyznaczone przez pracodawcę, do którego pracownik ma dostęp w związku z wykonywaniem pracy;

"**stanowisku pracy**" - rozumie się przez to przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę;

§ 3. Budynki i inne obiekty budowlane, w których znajdują się pomieszczenia pracy, powinny być zbudowane i utrzymywane zgodnie z wymaganiami określonymi w przepisach techniczno-budowlanych.

§ 4. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić na terenie zakładu pracy wykonane i oznakowane, zgodnie z Polskimi Normami i właściwymi przepisami, drogi komunikacyjne i transportowe, zwane dalej "drogami", drogi dla pieszych, zwane dalej "przejściami", i dojazdy pożarowe oraz utrzymywać je w stanie nieistwarzającym zagrożeń dla użytkowników. Drogi i przejścia oraz dojazdy pożarowe nie mogą prowadzić przez miejsca, w których występują zagrożenia dla ich użytkowników.

2. Drogi i przejścia powinny posiadać wymiary odpowiednie do liczby potencjalnych użytkowników oraz rodzajów i wielkości stosowanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Minimalne wymiary dróg i przejść określają Polskie Normy.

3. Nawierzchnia dróg, placów manewrowych, postojowych i składowych, dojazdów pożarowych i przejść powinna być równa i twarda lub utwardzona oraz posiadać nośność odpowiednią do obciążenia wynikającego ze stosowanych środków transportowych oraz przemieszczanych i składowanych materiałów.

4. Drogi, przejścia oraz place manewrowe, postojowe i składowe powinny posiadać urządzenia lub inne rozwiązania techniczne zapewniające odprowadzanie wód opadowych.

§ 5. 1. Na drogach transportowych i w magazynach nie powinny występować progi ani stopnie. W przypadku zróżnicowania poziomów podłogi, różnice te powinny być wyrównane pochylniami o nachyleniu dostosowanym do rodzaju używanego środka transportu, ale nie większym niż 8 %.

2. Pochylnie powinny umożliwiać bezpieczne poruszanie się pracowników i dogodny transport ładunków.

§ 6. 1. Miejsca w zakładzie pracy, w których występują zagrożenia dla pracowników, powinny być oznakowane widocznymi barwami lub znakami bezpieczeństwa zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia i w Polskich Normach.

2. Jeżeli oznakowanie, o którym mowa w ust. 1, nie jest wystarczające dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika, miejsca niebezpieczne powinny być wyłączone z użytkowania poprzez ich odpowiednie wygrodenie lub w inny sposób.

3. Otwory i zagłębienia powinny być zamknięte odpowiednimi pokrywami, a jeżeli jest to niemożliwe - właściwie ogrodzone i oznakowane.

4. Miejsca niebezpieczne na przejściach zagrażające potknięciem się, upadkiem lub uderzeniem (np. stopnie) powinny być pomalowane barwami bezpieczeństwa zgodnie z Polskimi Normami.

5. Na drogach - w miejscach, w których możliwe jest niespodziewane wtargnięcie pieszych, w szczególności przed bramami, drzwiami i przejściami, należy ustawić barierki lub zastosować inne skuteczne środki ochronne.

§ 7. 1. Dróg, przejść i dojazdów pożarowych nie wolno zastawiać materiałami, środkami transportu, sprzętem i innymi przedmiotami.

2. Na skrzyżowaniach dróg powinna być zapewniona dobra widoczność.

§ 8. W tunelach przeznaczonych do stałej komunikacji nie powinny znajdować się rurociągi służące do transportu materiałów niebezpiecznych, o których mowa w § 91, oraz transportu cieczy lub gazów pod ciśnieniem albo o temperaturze wyższej niż 70 °C lub niższej niż -15 °C. Wymóg ten nie dotyczy przewodów służących do ogrzewania tunelu, jeżeli temperatura czynnika grzewczego nie przekracza 95 °C.

§ 9. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić drogi ewakuacyjne ze wszystkich pomieszczeń obiektu budowlanego, w których mogą przebywać pracownicy, umożliwiające szybkie wydostanie się pracowników na otwartą przestrzeń. Drogi ewakuacyjne oraz dojścia do nich prowadzące nie mogą być zastawiane.

2. Wymagania dla dróg ewakuacyjnych i warunki ewakuacji określają przepisy techniczno-budowlane i dotyczące ochrony przeciwpożarowej.

§ 10. 1. We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, pracodawca jest obowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej lub jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające. Wymagania dotyczące oświetlenia określają Polskie Normy.

2. Instalacje i urządzenia elektryczne powinny być tak wykonane i eksploatowane, aby nie narażały pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięcia atmosferyczne, szkodliwe oddziaływanie pól elektromagnetycznych oraz nie stanowiły zagrożenia pożarowego, wybuchowego i nie powodowały innych szkodliwych skutków.

§ 11. Zakład pracy powinien być wyposażony w urządzenia zapobiegające zanieczyszczeniu lub skażeniu, w stopniu szkodliwym dla zdrowia ludzkiego - powietrza, gruntu oraz wód - substancjami chemicznymi, pyłami, środkami promieniotwórczymi albo szkodliwymi czynnikami biologicznymi, w związku z produkcją bądź inną działalnością zakładu pracy.

§ 12. Pracodawca jest obowiązany zapewnić ochronę obiektów budowlanych i urządzeń technicznych przed gromadzeniem się ładunków i wyładowaniami elektryczności statycznej - stwarzającymi zagrożenia w środowisku pracy.

§ 13. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostateczną ilość wody zdatnej do picia oraz do celów higienicznosanitarnych, gospodarczych i przeciwpożarowych.

2. Ilość wody do celów higienicznych przypadająca dziennie na każdego pracownika jednocześnie zatrudnionego nie może być mniejsza niż:

1) 120 l - przy pracach w kontakcie z substancjami szkodliwymi, trującymi lub zakaźnymi albo powodującymi silne zabrudzenie pyłami, w tym 90 l w przypadku korzystania z natrysków;

2) 90 l - przy pracach brudzących, wykonywanych w wysokiej temperaturze lub wymagających zapewnienia należytej higieny procesów technologicznych, w tym 60 l w przypadku korzystania z natrysków;

3) 30 l - przy pracach niewymienionych w pkt 1 i 2.

3. Niezależnie od ilości wody, określonej w ust. 2, należy zapewnić wodę niezbędną do utrzymania czystości pomieszczeń i terenu zakładu pracy w ilości co najmniej 1,5 l na dobę na każdy metr kwadratowy powierzchni podłogi, wymagającej zmywania, oraz co najmniej 2,5 l na dobę na każdy metr kwadratowy powierzchni terenu poza budynkami, wymagającej polewania (tereny zielone, utwardzone ulice, place itp.).

§ 14. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 15. 1. Pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W szczególności w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.

2. W pomieszczeniach pracy, w których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia (wysoka temperatura, hałas, drgania, promieniowanie, gazy, pyły, pary itp.) powinny być zastosowane rozwiązania techniczne uniemożliwiające przedostawanie się tych czynników do innych pomieszczeń pracy oraz do pomieszczeń higienicznosanitarnych.

3. Ściany i sufity pomieszczeń pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia pracowników lub pyły niebezpieczne pod względem wybuchowym, powinny mieć pokrycie ochronne, zabezpieczające przed adsorpcją i gromadzeniem się pyłu oraz powinny być przystosowane do łatwego czyszczenia lub zmywania.

4. Jeżeli ze względu na rodzaj wykonywanych robót lub rodzaj stosowanych urządzeń może zachodzić niebezpieczeństwo wybuchu, stropy, dachy i ściany pomieszczeń pracy powinny być wykonane zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa dla tego rodzaju robót lub znajdujących się tam urządzeń oraz zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

§ 16. 1. W pomieszczeniach oraz na drogach znajdujących się w obiektach budowlanych podłogi powinny być stabilne, równe, nie śliskie, nie pyłące i odporne na ścieranie oraz nacisk, a także łatwe do utrzymania w czystości.

2. W pomieszczeniach, w których mogą wystąpić mieszaniny wybuchowe palnych par, pyłów lub gazów z powietrzem, powierzchnie podłóg powinny być wykonane z materiału nie powodującego iskrzenia mechanicznego lub wyładowań elektrostatycznych.

3. Jeżeli podłoga jest wykonana z materiału będącego dobrym przewodnikiem ciepła lub jeżeli przy wykonywaniu pracy występuje jej zamoczenie, w przejściach oraz w miejscach do stania i siedzenia powinny znajdować się podesty izolujące od zimna lub wilgoci albo powinny być stosowane inne środki izolujące. Podesty powinny być stabilne,

wytrzymałe na obciążenie użytkowe, zabezpieczające przed poślizgiem i potknięciem oraz łatwe do utrzymania w czystości.

§ 17. W pomieszczeniach magazynowych i na drogach znajdujących się w obiektach budowlanych powinny być umieszczone informacje o dopuszczalnym obciążeniu stropów.

§ 18. 1. Pomieszczenia stałej pracy nie powinny być lokalizowane poniżej poziomu otaczającego terenu, z wyjątkiem pomieszczeń, o których mowa w ust. 2, oraz jeżeli wymaga tego rodzaj produkcji (w chłodniach, rozlewniach win itp.).

2. Poniżej poziomu otaczającego terenu mogą znajdować się pomieszczenia pracy w garażu, kotłowni i warsztatach podręcznych, pomieszczenia handlowe, usługowe i gastronomiczne w ulicznych przejściach podziemnych, w podziemnych stacjach komunikacyjnych i tunelach, w domach handlowych i hotelach oraz w obiektach zabytkowych, pod warunkiem zachowania wymagań przepisów techniczno-budowlanych i po uzyskaniu zgody właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, wydanej w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

§ 19. 1. Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinny zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach.

2. Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej **13 m³** wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej **2 m²** wolnej powierzchni podłogi (niezajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).

§ 20. 1. Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:

- 1) 3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia;
- 2) 3,3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

2. Wysokość pomieszczeń, o których mowa w ust. 1, może być obniżona w przypadku zastosowania klimatyzacji - pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

3. Wysokość określona w ust. 1 pkt 1 może być zmniejszona do:

- 1) 2,5 m w świetle:
 - a) jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia lub
 - b) w pomieszczeniu usługowym lub produkcyjnym drobnej wytwórczości mieszczącym się w budynku mieszkalnym, jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych, określonych w Polskich Normach, a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m³ wolnej objętości pomieszczenia;

2) 2,2 m w świetle - w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.

4. Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być mniejsza niż:

- 1) 2,2 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia;
- 2) 2,5 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace powodujące występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia.

5. W pomieszczeniu o stropie pochyłym wymagania określone w ust. 1, 3 i 4 stosuje się do średniej wysokości pomieszczenia, przy czym w najniższym miejscu wysokość pomieszczenia nie może być mniejsza w świetle niż 1,9 m (licząc od poziomu podłogi do najniżej położonej części konstrukcyjnej sufitu).

§ 21. 1. Do pomieszczeń i stanowisk pracy położonych na różnych poziomach powinny prowadzić bezpieczne dojścia stałymi schodami lub pochylniami.

2. Nawierzchnie schodów, pomostów i pochylni nie powinny być śliskie, a w miejscach, w których może występować zaleganie pyłów - powinny być ażurowe.

3. Zamocowane na stałe drabiny lub klamry mogą być stosowane jako dojścia dodatkowe oprócz schodów, a zamiast schodów - tylko w wyjątkowych przypadkach uzasadnionych względami użytkowymi lub gdy nie ma technicznych możliwości ich zastosowania.

4. Wymagania, jakie powinny spełniać schody i pochylnie, określają przepisy techniczno-budowlane.

§ 22. 1. Wymiary otworów drzwiowych w każdym pomieszczeniu powinny być odpowiednie do liczby pracowników z nich korzystających oraz do rodzaju i wielkości używanych urządzeń transportowych i przemieszczanych ładunków. Wymiary otworów drzwiowych określa Polska Norma.

2. Sposób otwierania drzwi z pomieszczeń pracy i z pomieszczeń higienicznosanitarnych powinien odpowiadać wymaganiom przepisów techniczno-budowlanych i dotyczących ochrony przeciwpożarowej.

3. Drzwi rozsuwane muszą być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich wypadnięciu z prowadnic.

4. Drzwi i bramy otwierające się do góry muszą być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu opadaniu.

5. Wrota bram powinny być wyposażone w urządzenia zapobiegające ich przypadkowemu zamknięciu.

6. Wahadłowe drzwi i bramy muszą być przezroczyste lub posiadać przezroczyste panele.

7. Drzwi i bramy przezroczyste powinny być wykonane z materiału odpornego na rozbicie lub ze szkła hartowanego oraz odpowiednio oznakowane w widocznym miejscu.

8. Pomiędzy pomieszczeniami nie należy wykonywać progów, chyba że warunki techniczne wymagają ich zastosowania. W takich przypadkach należy je oznaczyć w sposób widoczny.

9. Drzwi i bramy otwierane i zamykane mechanicznie powinny tak funkcjonować, aby nie stwarzały zagrożenia urazem. Drzwi takie powinny mieć zamontowane łatwo rozpoznawalne i łatwo dostępne z obu stron urządzenie do ich zatrzymywania, a także powinny być przystosowane do ręcznego otwierania.

§ 23. Pomieszczenia pracy, w których **przebywają pracownicy, nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający wyjście z pomieszczenia.** Jeżeli istnieją względy wymagające zamykania pomieszczeń w czasie pracy przed osobami

nieupoważnionymi, należy stosować przy drzwiach zamki uniemożliwiające wejście z zewnątrz, a jednocześnie umożliwiające wyjście z pomieszczenia bez użycia klucza. W takiej sytuacji należy przewidzieć możliwość powiadamiania pracowników znajdujących się w takich pomieszczeniach o niebezpieczeństwie grożącym z zewnątrz.

§ 24. 1. Szyby w oknach oraz inne przedmioty i powierzchnie szklane, znajdujące się w pomieszczeniach pracy, narażone na uszkodzenia w związku z rodzajem prowadzonych prac, powinny być od strony, po której mogą znajdować się ludzie, osłonięte siatką zabezpieczającą przed odłamkami szkła.

2. **Przezroczyste ściany działowe, znajdujące się w pomieszczeniach pracy, w pobliżu takich pomieszczeń lub wzdłuż przejść - muszą być jednoznacznie oznakowane oraz wykonane z materiału odpornego na rozbicie lub tak osłonięte, aby niemożliwe było zetknięcie się pracownika ze ścianą lub jego zranienie w razie rozbicia tej ściany.**

Oświetlenie

§ 25. W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie **dienne**, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na stosowanie oświetlenia wyłącznie elektrycznego pracodawca uzyskał zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

§ 26. 1. Oświetlenie **dienne** na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w Polskiej Normie.

2. Niezależnie od oświetlenia **dziennego** w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami.

§ 27. 1. Stosunek wartości średnich natężenia oświetlenia w pomieszczeniach sąsiadujących ze sobą, przez które odbywa się komunikacja wewnętrzna, nie powinien być większy niż 5 do 1.

2. Przy wyjściu z pomieszczeń, w których ze względów technologicznych praca jest wykonywana w ciemności (np. ciemnie optyczne), powinny być zapewnione warunki umożliwiające stopniową adaptację wzroku.

§ 28. W pomieszczeniach i miejscach pracy, w których w razie awarii oświetlenia mogą wystąpić zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, należy zapewnić oświetlenie awaryjne spełniające wymagania określone w odrębnych przepisach i Polskich Normach.

§ 28a. Instalacje oświetleniowe w pomieszczeniach, w których znajdują się miejsca pracy, oraz w korytarzach powinny być dobrane i wykonane tak, aby nie narażały pracownika na wypadek powodowany rodzajem zainstalowanego oświetlenia.

§ 29. 1. Okna, świetliki i naświetla w pomieszczeniach pracy o dużej wilgotności powietrza powinny być wykonane w sposób zapobiegający skraplaniu się w nich pary wodnej. W przypadku szczególnie dużego zaparowania pomieszczenia i możliwości spadania kropeł wody na stanowisko pracy należy zainstalować rynienki lub inne urządzenia odprowadzające wodę z okien, świetlików i naświetli.

2. Szyby w oknach i świetlikach powinny być czyste oraz przepuszczać dostateczną ilość światła. Do mycia okien i świetlików powinien być zapewniony dogodny i bezpieczny dostęp.

3. Okna i świetliki powinny być wyposażone w odpowiednie urządzenia eliminujące nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowiska pracy.

4. Okna i świetliki, przeznaczone do wietrzenia pomieszczeń, należy wyposażyć w urządzenia pozwalające na otwieranie ich w sposób łatwy i bezpieczny z poziomu podłogi oraz ustawienie części otwieranych w pożądanym położeniu.

Ogrzewanie i wentylacja

§ 30. W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania) nie niższą niż 14 °C (287 K), chyba że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18 °C (291 K).

§ 31. Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz.

§ 32. 1. W pomieszczeniach pracy powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

2. W pomieszczeniach pracy, w których wydzielają się substancje szkodliwe dla zdrowia, powinna być zapewniona taka wymiana powietrza, aby nie były przekraczane wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń tych substancji.

3. Wymagania dotyczące parametrów powietrza w pomieszczeniach pracy określają odrębne przepisy i Polskie Normy.

§ 33. W pomieszczeniach pracy, w których następuje wydzielanie się ciepła przez promieniowanie w ilości przekraczającej na stanowiskach pracy

$\text{kJ} \times \text{godz.}$

2.500 -----

m^2

należy stosować nawiewną wentylację miejscową. Parametry nawiewanego powietrza powinny spełniać wymagania dla mikroklimatu gorącego, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

§ 34. Urządzenia lub ich części, z których mogą wydzielać się szkodliwe gazy, pary lub pyły, powinny być zhermetyzowane. W razie niemożliwości zhermetyzowania, urządzenia te powinny być wyposażone w miejscowe wyciągi.

§ 35. 1. Powietrze doprowadzane do pomieszczeń pracy z zewnątrz przy zastosowaniu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej powinno być oczyszczone z pyłów i substancji szkodliwych dla zdrowia.

2. Klimatyzacja lub wentylacja nie może powodować przeciągów, wyziębienia lub przegrzewania pomieszczeń pracy. Nie dotyczy to wentylacji awaryjnej.

3. Strumień powietrza pochodzący z urządzeń wentylacji nawiewnej nie powinien być skierowany bezpośrednio na stanowisko pracy.

§ 36. 1. Maksymalna temperatura nawiewanego powietrza nie powinna przekraczać 70 °C (343 K) przy nawiewie powietrza na wysokości nie mniejszej niż 3,5 m od poziomu podłogi stanowiska pracy i 45 °C (318 K) - w pozostałych przypadkach.

2. W pomieszczeniach pracy, w których występują łatwo palne lub niebezpieczne pod względem wybuchowym pyły, gazy lub pary, maksymalna temperatura nawiewanego powietrza powinna być zgodna z przepisami w sprawie ochrony przeciwpożarowej.

§ 37. 1. W przypadku zastosowania systemu klimatyzacji lub wentylacji mechanicznej należy zapewnić:

1) odpowiednią konserwację urządzeń i instalacji klimatyzacyjnych i wentylacyjnych w celu niedopuszczenia do awarii;

2) stosowanie środków mających na celu ograniczenie natężenia i rozprzestrzeniania się hałasu i drgań powodowanych pracą urządzeń klimatyzacyjnych i wentylacyjnych.

2. Jeżeli w związku z wydzielaniem się w procesie pracy substancji szkodliwych dla zdrowia awaria wentylacji może zagrażać zdrowiu pracowników, należy zastosować system kontrolny sygnalizujący stan zagrożenia.

§ 38. 1. Przy stosowaniu w pomieszczeniach pracy wentylacji mechanicznej z recyrkulacją powietrza ilość powietrza świeżego nie powinna być mniejsza niż 10 % ogólnej ilości wymienianego powietrza.

2. W powietrzu wprowadzanym do pomieszczeń pracy przy stosowaniu recyrkulacji zanieczyszczenie czynnikami szkodliwymi dla zdrowia nie powinno przekraczać poziomu, przy którym suma stosunków stężeń poszczególnych substancji do odpowiadających im wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń przekracza 0,3.

3. Recyrkulacja powietrza nie powinna być stosowana w pomieszczeniach pracy, w których występują szkodliwe czynniki biologiczne, czynniki chemiczne stwarzające zagrożenia określone w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych, materiały wydzielające nieprzyjemne lub uciążliwe zapachy albo możliwe jest nagłe zwiększenie stężenia niebezpiecznych substancji chemicznych, a także w przestrzeniach zagrożonych wybuchem.

Organizacja stanowisk pracy

§ 45. 1. Stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników, przy czym wymiary wolnej (niezajętej przez urządzenia) powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii.

2. Stanowiska pracy, na których występuje ryzyko pożaru, wybuchu, upadku lub wyrzucenia przedmiotów albo pojawienia się czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być zaopatrzone w odpowiednie urządzenia ochronne.

3. Stanowiska pracy, na których wykonywane prace powodują występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach nie byli narażeni na te czynniki.

4. Stanowiska pracy znajdujące się na zewnątrz pomieszczeń powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności:

1) z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską lub wysoką temperaturą, silnym wiatrem i spadającymi przedmiotami;

2) ze szkodliwym dla zdrowia hałasem, jak również szkodliwymi gazami, parami lub pyłami.

W razie niebezpieczeństwa powinno być możliwe szybkie opuszczenie stanowisk pracy przez pracowników lub, w razie potrzeby, udzielenie im szybkiej pomocy.

§ 46. 1. Na stanowiskach pracy należy zapewnić wynikającą z technologii powierzchnię oraz odpowiednie urządzenia pomocnicze przeznaczone na składowanie materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów.

2. Na stanowiskach pracy nie wolno przechowywać surowców, gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych i odpadów w ilościach większych od wynikających z potrzeb technologicznych, umożliwiających utrzymanie ciągłości pracy na danej zmianie. Odpady produkcyjne powinny być sukcesywnie usuwane.

3. Materiały stosowane do czyszczenia, nasycone lub zanieczyszczone podczas pracy substancjami i preparatami sklasyfikowanymi jako niebezpieczne albo wydzielające uciążliwe zapachy - należy przechowywać w zamkniętych naczyniach z materiału niepalnego oraz co najmniej raz na dobę usuwać z pomieszczeń pracy i niszczyć w sposób określony w instrukcjach, o których mowa w § 41.

§ 47. 1. Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być mniejsza w świetle niż 2 m.

2. W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu znakami bezpieczeństwa zgodnymi z Polską Normą.

3. Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m; jeżeli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m.

§ 48. Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.

§ 49. 1. Przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość siedzenia.

2. Przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej.

3. Siedziska powinny spełniać wymagania Polskich Norm.

§ 50. 1. Stosowane w zakładach pracy drabiny przenośne powinny spełniać wymagania określone w Polskich Normach.

2. Drabiny przenośne powinny być stosowane zgodnie z ich przeznaczeniem, w sposób niestwarzający zagrożeń dla ich użytkowników i osób przebywających w pobliżu. Wymagania bezpieczeństwa przy stosowaniu drabin są określone w przepisach w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.

Obsługa i stosowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych

§ 51. 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, zwane dalej "maszynami", powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, określone w odrębnych przepisach, przez cały okres ich użytkowania.

2. Montaż, demontaż i eksploatacja maszyn, w tym ich obsługa, powinny odbywać się przy zachowaniu wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, uwzględniających instrukcje zawarte w dokumentacji techniczno-ruchowej. Miejsce i sposób zainstalowania oraz użytkowania maszyn powinny uwzględniać minimalizację ryzyka zawodowego, w szczególności poprzez:

1) zapewnienie dostatecznej przestrzeni pomiędzy ruchomymi częściami maszyn a ruchomymi lub stałymi elementami otoczenia;

2) zapewnienie, aby wszystkie używane lub produkowane materiały bądź energia były w bezpieczny sposób dostarczane i odprowadzane ze stanowiska pracy.

§ 52. 1. Każda maszyna powinna być wyposażona w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymywania.

2. Gdy jest to konieczne w związku z zagrożeniami, jakie stwarza maszyna, i jej nominalnym czasem zatrzymania się, maszyna powinna być wyposażona w urządzenie do zatrzymywania awaryjnego.

3. Elementy sterownicze maszyn mające wpływ na bezpieczeństwo muszą być widoczne i możliwe do zidentyfikowania oraz oznakowane zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach.

4. Elementy sterownicze nie mogą stwarzać jakichkolwiek zagrożeń, w szczególności spowodowanych ich niezamierzonym użyciem.

§ 53. Maszyny powinny być wyposażone w łatwo odróżniające się i odpowiednio oznakowane urządzenia do odłączania od wszystkich źródeł energii. Włączenie zasilania energią nie może powodować zagrożenia dla obsługi.

§ 54. 1. W przypadku zespołowej obsługi maszyny lub gdy stwarza ona zagrożenie dla otoczenia, należy zapewnić sygnalizację ostrzegawczą i alarmową - łatwo dostrzegalną i zrozumiałą.

2. Maszyny wielostanowiskowe powinny być wyposażone w urządzenia sygnalizacji dźwiękowej lub świetlnej automatycznie wysyłające sygnały uprzedzające o uruchomieniu maszyny. Sygnały powinny być odbierane na wszystkich stanowiskach pracy przy danej maszynie.

§ 55. 1. Elementy ruchome i inne części maszyn, które w razie zetknięcia się z nimi stwarzają zagrożenie, powinny być do wysokości co najmniej 2,5 m od poziomu podłogi (podestu) stanowiska pracy osłonięte lub zaopatrzone w inne skuteczne urządzenia ochronne, z wyjątkiem przypadków, gdy spełnienie tych wymagań nie jest możliwe ze względu na funkcję maszyny.

2. Pasy, łańcuchy, taśmy, koła zębate i inne elementy układów napędowych oraz części maszyn zagrażające spadnięciem, znajdujące się nad stanowiskami pracy lub przejściami na wysokości ponad 2,5 m od poziomu podłogi, powinny być osłonięte co najmniej od dołu trwałymi osłonami.

3. Osłony stosowane na maszynach powinny uniemożliwiać bezpośredni dostęp do strefy niebezpiecznej. Osłony niepełne (wykonane z siatki, blachy perforowanej, prętów itp.) powinny znajdować się w takiej odległości od elementów niebezpiecznych, aby przy danej wielkości i kształcie otworów nie było możliwe bezpośrednie dotknięcie tych elementów. Odległości bezpieczeństwa określają Polskie Normy.

4. Maszyny powinny być oznakowane znakami i barwami bezpieczeństwa, zgodnie z wymaganiami określonymi w załączniku nr 1 do rozporządzenia oraz w Polskich Normach.

§ 56. 1. Urządzenia ochronne stosowane przy maszynach powinny spełniać następujące ogólne wymagania:

1) zapewniać bezpieczeństwo zarówno pracownikowi zatrudnionemu bezpośrednio przy obsłudze maszyny, jak i osobom znajdującym się w jej pobliżu;

2) działać niezawodnie, posiadać odpowiednią trwałość i wytrzymałość;

3) funkcjonować samoczynnie, niezależnie od woli i uwagi obsługującego, w przypadkach gdy jest to celowe i możliwe;

4) nie mogą być łatwo usuwane lub odłączane bez pomocy narzędzi;

5) nie mogą utrudniać wykonywania operacji technologicznej ani ograniczać możliwości śledzenia jej przebiegu oraz nie mogą powodować zagrożeń i dodatkowego obciążenia fizycznego lub psychicznego pracowników.

2. Urządzenia ochronne przy maszynach szczególnie niebezpiecznych powinny być tak skonstruowane, aby:

1) zdjęcie, otwarcie lub wyłączenie urządzenia ochronnego powodowało natychmiastowe zatrzymanie maszyny bądź jej niebezpiecznych elementów lub niemożliwe było zdjęcie albo otwarcie osłony podczas ruchu osłanianych elementów;

2) ponowne założenie, zamknięcie lub włączenie urządzenia ochronnego nie uruchamiało automatycznie maszyny.

3. Używanie maszyny bez wymaganego urządzenia ochronnego lub przy jego nieodpowiednim stosowaniu jest niedopuszczalne.

4. Szczegółowe wymagania dla urządzeń ochronnych określają Polskie Normy.

§ 57. Maszyny i narzędzia oraz ich urządzenia ochronne powinny być utrzymywane w stanie sprawności technicznej i czystości zapewniającej użytkowanie ich bez szkody dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz stosowane tylko w procesach i warunkach, do których są przeznaczone.

§ 58. 1. O dostrzeżonych wadach lub uszkodzeniach maszyny pracownik powinien niezwłocznie zawiadomić przełożonego.

2. Maszyny, których uszkodzenie stwierdzono w czasie pracy, powinny być niezwłocznie zatrzymane i wyłączone z zasilania energią. Wznowienie pracy maszyny bez usunięcia uszkodzenia jest niedopuszczalne.

3. Maszyny niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane tablicami informacyjnymi i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

§ 59. 1. Maszyn będących w ruchu nie wolno pozostawiać bez obsługi lub nadzoru, chyba że dokumentacja techniczno-ruchowa stanowi inaczej.

2. Pracodawca jest obowiązany ustalić rodzaje maszyn, które wymagają stałej obsługi, a pozostawianie ich bez niej może być przyczyną katastrofy, wybuchu lub pożaru, oraz ustalić szczegółowe warunki obsługi i nadzoru nad pracą tych maszyn.

§ 60. 1. Maszyn będących w ruchu nie wolno naprawiać, czyścić i smarować, z wyjątkiem smarowania za pomocą specjalnych urządzeń określonych w dokumentacji techniczno-ruchowej.

2. Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn z ruchomymi elementami nie mogą pracować w odzieży z luźnymi (zwisającymi) częściami, jak np. luźno zakończone rękawy, krawaty, szaliki, poły, oraz bez nakryć głowy okrywających włosy.

§ 61. 1. Jeżeli obsługa, naprawa, remont lub konserwacja maszyn powoduje zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników - pracodawca powinien zapewnić, aby czynności te wykonywane były przez pracowników upoważnionych i posiadających odpowiednie przygotowanie.

2. W czasie ruchu maszyny niedopuszczalne jest ręczne zakładanie i zrzucanie pasów pędnych, lin i taśm. Czynności te mogą być wykonywane wyłącznie przy użyciu specjalnych urządzeń przeznaczonych do tego celu.

3. Pędnie powinny posiadać urządzenia do zawieszania pasów pędnych zapobiegające zetknięciu się zrzucanych pasów, lin lub taśm z częściami pędni będącymi w ruchu.

4. Pasy pędne, liny i taśmy pędne mogą być napinane, naprawiane, łączone, skracane i smarowane po unieruchomieniu napędu maszyny.

Transport wewnętrzny i magazynowanie

§ 62. 1. Pracodawca powinien zapewnić zastosowanie odpowiednich rozwiązań organizacyjnych i technicznych, zwłaszcza w zakresie wyposażenia technicznego, w celu wyeliminowania potrzeby ręcznego przemieszczania ciężarów.

2. Jeśli nie ma możliwości uniknięcia ręcznego przemieszczania ciężarów, należy podjąć odpowiednie przedsięwzięcia, w tym wyposażyć pracowników w niezbędne środki w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności.

§ 63. 1. Ręczne przemieszczanie i przewożenie ciężarów o masie przekraczającej ustalone normy jest niedopuszczalne.

2. Szczegółowe wymagania dotyczące ręcznego transportu określają przepisy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych oraz przepisy o pracach wzbronionych kobietom i młodocianym.

§ 64. 1. Masa ładunków przemieszczanych przy użyciu środków transportowych nie powinna przekraczać dopuszczalnej nośności lub udźwigu danego środka transportowego.

2. Masa i rozmieszczenie ładunku na środkach transportowych powinny zapewniać bezpieczne warunki przewozu i przeładunku.

3. Ładunek powinien być zabezpieczony w szczególności przed upadkiem, przemieszczeniem i zsypywaniem się ze środka transportu.

§ 64a. Stosowane do załadunku i rozładunku pomosty i rampy powinny być odpowiednie do wymiarów i masy ładunków przeznaczonych do transportu. Na pomost i rampę powinno prowadzić co najmniej jedno wejście.

§ 65. Przy obsłudze urządzeń transportu zmechanizowanego mogą być zatrudniane tylko osoby o kwalifikacjach właściwych do obsługi określonego urządzenia.

§ 66. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić opracowanie zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, zgodnych z przepisami prawa o ruchu drogowym.

2. W zasadach ruchu, wymienionych w ust. 1, należy określić w szczególności maksymalne prędkości środków transportu i komunikacji na drogach wewnątrzzakładowych oraz w pomieszczeniach zakładu pracy, uzależnione od szerokości dróg, natężenia ruchu, widoczności itp.

3. Drogi powinny być oznakowane znakami drogowymi zgodnymi z przepisami prawa o ruchu drogowym.

§ 67. Wymagania dotyczące transportu przy użyciu dźwignic, przenośników, wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz kolei wewnątrzzakładowych określają odrębne przepisy.

§ 68. 1. Materiały i inne przedmioty, zwane dalej "materiałami", powinny być magazynowane w pomieszczeniach i miejscach do tego przeznaczonych. Pomieszczenia magazynowe powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa, stosownie do rodzaju i właściwości składowanych w nich materiałów.

2. Przy składowaniu materiałów należy:

- 1) określić dla każdego rodzaju składowanego materiału miejsce, sposób i dopuszczalną wysokość składowania;
- 2) zapewnić, aby masa składowanego ładunku nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania (regałów, podestów itp.);
- 3) zapewnić, aby masa składowanego ładunku, łącznie z masą urządzeń przeznaczonych do jego składowania i transportu, nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia podłóg i stropów, na których odbywa się składowanie;

4) wywiesić czytelne informacje o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania.

§ 69. 1. Regały powinny mieć odpowiednio wytrzymałą i stabilną konstrukcję oraz zabezpieczenia przed ich przewróceniem się.

2. Szerokość odstępów między regałami powinna być odpowiednia do stosowanych środków transportowych oraz powinna umożliwiać bezpieczne operowanie tymi środkami i ładunkami.

§ 70. 1. Sposób układania materiałów na regałach i ich zdejmowania nie może stwarzać zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników.

2. Przedmioty łatwo tłukące się, substancje i preparaty sklasyfikowane jako niebezpieczne oraz materiały o największej masie powinny być składowane na najniższych półkach regałów.

§ 71. Przedmioty, których wymiary, kształt i masa decydują o ich indywidualnym sposobie składowania, powinny być ustawiane lub układane stabilnie, z uwzględnieniem położenia ich środka ciężkości, tak aby zapobiec ich wywróceniu się lub spadnięciu.

§ 72. 1. Przy składowaniu materiałów w stosach należy zapewnić:

- 1) stateczność stosów poprzez składowanie na wysokość uzależnioną od rodzaju materiałów (ich wymiarów, masy, kształtu) oraz wytrzymałości opakowań;
- 2) wiązanie między warstwami;
- 3) układanie stosów tak, aby środek ciężkości przedmiotów składowanych pozostawał wewnątrz obrysu stosów;
- 4) zachowanie odległości między stosami, umożliwiającej bezpieczne układanie i przemieszczanie materiałów.

2. Rozładunek stosów powinien być prowadzony kolejno począwszy od najwyższych warstw. Niedopuszczalne jest wyjmowanie materiałów ze środka stosów.

§ 73. Przy składowaniu materiałów na paletach lub w kontenerach stosuje się odpowiednio przepis § 69 ust. 2.

§ 74. 1. Przy składowaniu materiałów sypkich luzem należy zapewnić:

- 1) powierzchnię składową, która przy zachowaniu kąta zsypania naturalnego umożliwi zachowanie przejść lub przejazdów wokół hałdy lub zwał;
- 2) wytrzymałość zapór odpowiednią do parcia składowanego materiału sypkiego;
- 3) w miarę potrzeby wynikającej z ochrony sąsiednich stref pracy oraz technicznych możliwości - szczelne obudowanie miejsca przeładunku i urządzeń przeładunkowych oraz połączenie ich z urządzeniami odciągającymi pył w miejscu jego powstawania;
- 4) bezpieczne metody pracy, szczególnie przy ręcznym pobieraniu i przenoszeniu materiałów.

2. Wchodzenie pracowników na zwały materiałów sypkich grożących zasypaniem dozwolone jest jedynie w przypadkach wyjątkowej konieczności z zastosowaniem pomostów lub innych urządzeń zapewniających bezpieczeństwo, a także przy zapewnieniu asekuracji przez drugiego pracownika oraz odpowiedniego nadzoru.

§ 75. 1. Przy składowaniu materiałów pyłących luzem należy zapewnić szczelne ogrodzenie co najmniej do wysokości 0,5 m ponad wysokość składowanego materiału.

2. Transport materiałów, o których mowa w ust. 1, może odbywać się wyłącznie specjalnymi środkami transportu lub w zamkniętych pojemnikach (np. kontenerach).

§ 76. Przy składowaniu materiałów skłonnych do samo zapalenia się należy je zabezpieczyć przed samozapłonem, a w szczególności ograniczyć wysokość składowania, stosować kominy wentylacyjne oraz przesypywać lub często przerzucać hałdy i zwały.

§ 77. Niedopuszczalne jest składowanie materiałów bezpośrednio pod elektroenergetycznymi liniami napowietrznymi lub w odległości mniejszej (licząc w poziomie od skrajnych przewodów) niż:

- 1) 2 m - od linii niskiego napięcia;
- 2) 5 m - od linii wysokiego napięcia do 15 kV;
- 3) 10 m - od linii wysokiego napięcia do 30 kV;
- 4) 15 m - od linii wysokiego napięcia powyżej 30 kV.

Prace szczególnie niebezpieczne

§ 80. 1. Przez prace szczególnie niebezpieczne rozumie się prace, o których mowa w niniejszym rozdziale, oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne.

2. Pracodawca jest obowiązany do ustalenia i aktualizowania wykazu prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy.

§ 81. 1. Pracodawca określa szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych, w szczególności zapewnia:

- 1) bezpośredni nadzór nad tymi pracami wyznaczonych w tym celu osób;
- 2) odpowiednie środki zabezpieczające;
- 3) instruktaż pracowników obejmujący w szczególności:
 - a) imienny podział pracy,
 - b) kolejność wykonywania zadań,
 - c) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy poszczególnych czynnościach.

2. Pracodawca zapewnia, aby dostęp do miejsc wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych miały jedynie osoby upoważnione i odpowiednio poinstruowane.

Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części

§ 82. Roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części w miejscach przebywania pracowników zatrudnionych przy innych pracach lub działania maszyn i innych urządzeń technicznych powinny być organizowane w sposób nienarażający pracowników na niebezpieczeństwa i uciążliwości wynikające z prowadzonych robót, z jednoczesnym zastosowaniem szczególnych środków ostrożności.

§ 83. 1. Przed rozpoczęciem robót, o których mowa w § 82, pracodawca, u którego mają być prowadzone roboty, i osoba kierująca robotami powinni ustalić w podpisanym protokole szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, z podziałem obowiązków w tym zakresie.

2. O prowadzonych robotach oraz o niezbędnych środkach bezpieczeństwa, jakie należy stosować w czasie trwania prac, pracodawca powinien poinformować pracowników przebywających lub mogących przebywać na terenie prowadzenia robót albo w jego sąsiedztwie.

3. Teren prowadzenia robót, o których mowa w § 82, powinien być wydzielony i wyraźnie oznakowany. W miejscach niebezpiecznych należy umieścić znaki informujące o rodzaju zagrożenia oraz stosować inne środki zabezpieczające przed skutkami zagrożeń (siatki, bariery itp.).

§ 84. 1. Spawanie wykonywane w ramach robót, o których mowa w § 82, powinno być prowadzone na podstawie pisemnego pozwolenia wydanego w trybie ustalonym u danego pracodawcy.

2. Szczegółowe wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy przy spawaniu i cięciu metali regulują odrębne przepisy.

Prace na wysokości

§ 105. 1. Pracą na wysokości w rozumieniu rozporządzenia jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

2. Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

1) osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi;

2) wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.

§ 106. 1. Na powierzchniach wzniesionych na wysokość powyżej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi, na których w związku z wykonywaną pracą mogą przebywać pracownicy, lub służących jako przejścia, powinny być zainstalowane balustrady składające się z poręczy ochronnych umieszczonych na wysokości co najmniej 1,1 m i krawężników o wysokości co najmniej 0,15 m. Pomiędzy poręczą i krawężnikiem powinna być umieszczona w połowie wysokości poprzeczka lub przestrzeń ta powinna być wypełniona w sposób uniemożliwiający wypadnięcie osób.

2. Jeżeli ze względu na rodzaj i warunki wykonywania prac na wysokości zastosowanie balustrad, o których mowa w ust. 1, jest niemożliwe, należy stosować inne skuteczne środki ochrony pracowników przed upadkiem z wysokości, odpowiednie do rodzaju i warunków wykonywania pracy.

3. Wymagania określone w ust. 1 nie dotyczą ramp przeładunkowych.

§ 107. Prace na wysokości powinny być organizowane i wykonywane w sposób niezmuszający pracownika do wychylania się poza poręcz balustrady lub obrys urządzenia, na którym stoi.

§ 108. Przy pracach na: drabinach, klamrach, rusztowaniach i innych podwyższeniach nieprzeznaczonych na pobyt ludzi, na wysokości do 2 m nad poziomem podłogi lub ziemi niewymagających od pracownika wychylania się poza

obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości, należy zapewnić, aby:

- 1) drabiny, klamry, rusztowania, pomosty i inne urządzenia były stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz posiadały odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie;
- 2) pomost roboczy spełniał następujące wymagania:
 - a) powierzchnia pomostu powinna być wystarczająca dla pracowników, narzędzi i niezbędnych materiałów,
 - b) podłoga powinna być pozioma i równa, trwale umocowana do elementów konstrukcyjnych pomostu,
 - c) w widocznym miejscu pomostu powinny być umieszczone czytelne informacje o wielkości dopuszczalnego obciążenia.

§ 109. 1. Przy pracach wykonywanych na rusztowaniach na wysokości powyżej 2 m od otaczającego poziomu podłogi lub terenu zewnętrznego oraz na podestach ruchomych wiszących należy w szczególności:

- 1) zapewnić bezpieczeństwo przy komunikacji pionowej i dojścia do stanowiska pracy;
- 2) zapewnić stabilność rusztowań i odpowiednią ich wytrzymałość na przewidywane obciążenia;
- 3) przed rozpoczęciem użytkowania rusztowania należy dokonać odbioru technicznego w trybie określonym w odrębnych przepisach.

2. Rusztowania i podesty ruchome wiszące powinny spełniać wymagania określone odpowiednio w odrębnych przepisach oraz w Polskich Normach.

§ 110. 1. Przy pracach na: słupach, masztach, konstrukcjach wieżowych, kominach, konstrukcjach budowlanych bez stropów, a także przy ustawianiu lub rozbiórce rusztowań oraz przy pracach na drabinach i klamrach na wysokości powyżej 2 m nad poziomem terenu zewnętrznego lub podłogi należy w szczególności:

- 1) przed rozpoczęciem prac sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tych ich stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywaną zmianą położenia, a także stan techniczny stałych elementów konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa;
- 2) zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości jak: szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu - na słupach, masztach itp.);
- 3) zapewnić stosowanie przez pracowników hełmów ochronnych.

Wymagania określone w ust. 1 dotyczą również prac wykonywanych na galeriach, pomostach, podestach i innych podwyższeniach, o których mowa w § 108, jeżeli rodzaj pracy wymaga od pracownika wychylenia się poza balustradę lub obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości.

Pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne oraz zaopatrzenie pracowników w napoje i środki higieny osobistej

§ 111. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana.

§ 112. Pracodawca jest obowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnić oprócz wody, inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników. Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych określają odrębne przepisy.

§ 113. 1. Miejsca czerpania wody zdatnej do picia powinny znajdować się nie dalej niż 75 m od stanowisk pracy.

2. Zbiorniki, przewody i miejsca czerpania wody powinny być zabezpieczone przed zanieczyszczeniem lub zakażeniem. Czerpanie wody ze zbiorników powinno odbywać się wyłącznie z zaworów czerpalnych.

3. Miejsca czerpania wody nienadającej się do picia powinny być oznakowane zgodnie z Polską Normą.

§ 115. Pracodawca jest obowiązany zapewnić dostarczanie pracownikom środków higieny osobistej, których ilość i rodzaje powinny być dostosowane do rodzaju i stopnia zanieczyszczenia ciała przy określonych pracach

Wymagania dotyczące oznaczania przeszkód, niebezpiecznych miejsc i dróg

1. Miejsca w zakładzie pracy, do których pracownicy mają dostęp podczas pracy, a w których istnieje ryzyko kolizji z przeszkodami, upadku lub spadania przedmiotów, powinny być oznakowane skośnymi pasami - na przemian żółtymi i czarnymi lub czerwonymi i białymi.

2. Wymiary oznaczenia, o którym mowa w ust. 1, powinny być odpowiednie do rozmiaru przeszkody lub niebezpiecznego miejsca.

3. Żółte i czarne lub białe i czerwone pasy powinny być narysowane pod kątem około 45° i powinny mieć zbliżone wymiary.

4. Drogi w budynkach powinny być wyraźnie wyznaczone za pomocą ciągłych pasów o dobrze widocznej barwie (z uwzględnieniem barwy podłoża) - najlepiej żółtej lub białej.

5. Rozmieszczenie pasów wyznaczających drogi powinno uwzględniać niezbędną (bezpieczną) odległość między pojazdami i jakąkolwiek przeszkodą mogącą znajdować się w pobliżu oraz między pieszymi i pojazdami.

6. Przepis ust. 1 dotyczy również stałych dróg na zewnątrz budynków, o ile drogi te nie są otoczone odpowiednimi barierami lub chodnikami.

WYMAGANIA DLA POMIESZCZEŃ I URZĄDZEŃ HIGIENICZNO-SANITARNYCH

§ 1. 1. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem, które w przypadku przechodzenia z ogrzewanych pomieszczeń pracy powinno być również ogrzewane. Wymóg ten nie dotyczy pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, o których mowa w § 27 ust. 4 i § 44.

2. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być usytuowane w sposób uniemożliwiający pracownikom korzystającym z nich przechodzenie przez pomieszczenia, w których stosowane są substancje trujące lub materiały zakaźne albo wykonywane są prace szczególnie brudzące, jeżeli nie pracują oni w kontakcie z tymi czynnikami.

3. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i Polskimi Normami.

4. Wysokość pomieszczeń higienicznosanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m. Dopuszcza się zmniejszenie wysokości pomieszczeń higienicznosanitarnych do 2,2 m w świetle - w przypadku usytuowania ich w suterenie, piwnicy lub na poddaszu.

§ 2. 1. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higienicznosanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.

2. Podłoga oraz ściany pomieszczeń higienicznosanitarnych powinny być tak wykonane, aby możliwe było łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach. Ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m powinny być pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwymi i odpornymi na działanie wilgoci.

3. W pomieszczeniach umywalni i natrysków na podłogach wykonanych z materiałów o dużym przewodnictwie ciepła należy ułożyć w miejscach mycia się podkładki izolujące (podesty).

§ 3. 1. Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy to zakładu pracy, w którym jest zatrudnionych do dziesięciu pracowników na jednej zmianie - pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn z tych pomieszczeń.

2. Pracodawca zatrudniający do dwudziestu pracowników powinien zapewnić im co najmniej ustępy i umywalki, a także warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej (domowej), roboczej i ochronnej oraz do higienicznego spożywania posiłków. Jeżeli w zakładzie pracy takiego pracodawcy nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i prace brudzące lub nie występują szczególne wymagania sanitarne, miejsca do spożywania posiłków, przechowywania odzieży oraz umywalki mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu.

§ 4. 1. Odzież powinna być przechowywana w szatniach lub odpowiednio w pomieszczeniach, o których mowa w § 3 ust. 2.

2. Pracownicy zatrudnieni w pomieszczeniach biurowych mogą przechowywać swoją odzież w przeznaczonych do tego miejscach w pomieszczeniach pracy.

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie urządzeń higienicznosanitarnych oraz dojsć do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających ze zmniejszonej sprawności, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi.

Szatnie

§ 6. Szatnie powinny być urządzone w oddzielnych lub wydzielonych pomieszczeniach.

§ 7. 1. Pomieszczenia przeznaczone na szatnie powinny być suche i, w miarę możliwości, oświetlone światłem dziennym.

2. Szatnie mogą być urządzone w suterench lub w piwnicach, pod warunkiem zastosowania odpowiedniej izolacji ścian zewnętrznych i podłóg zabezpieczającej pomieszczenia przed wilgocią i nadmiernymi stratami ciepła oraz zapewnienia warunków ewakuacji ludzi z tych pomieszczeń.

3. W szatniach należy zapewnić przynajmniej czterokrotną wymianę powietrza na godzinę, a w szatniach wyposażonych w okna otwieralne przeznaczonych dla nie więcej niż 10 pracowników wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę.

4. Szatnie, o których mowa w ust. 2, przeznaczone dla ponad 25 pracowników powinny być wyposażone w wentylację mechaniczną.

§ 8. 1. W szatni powinny być zapewnione miejsca siedzące dla co najmniej 50 % zatrudnionych na najliczniejszej zmianie.

2. Szerokość przejść między dwoma rzędami szaf oraz głównych przejść komunikacyjnych powinna być nie mniejsza niż 1,5 m. Szerokość przejść między rzędami szaf a ścianą powinna być nie mniejsza niż 1,1 m.

3. Szafy na odzież powinny spełniać wymagania Polskiej Normy.

§ 9. 1. Szatnie powinny być dostosowane do rodzaju prac, stopnia narażenia pracownika na zabrudzenie ciała i zanieczyszczenia jego odzieży substancjami szkodliwymi, trującymi lub materiałami zakaźnymi.

2. Szatnie dzieli się na:

1) szatnie odzieży własnej pracowników - przeznaczone do przechowywania odzieży należącej do pracowników (domowej), jeżeli ze względów higienicznych odzież ta nie powinna się stykać z odzieżą roboczą i środkami ochrony indywidualnej;

2) szatnie odzieży roboczej i ochronnej - przeznaczone do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;

3) szatnie podstawowe - przeznaczone do przechowywania odzieży własnej pracowników oraz odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej;

4) szatnie przepustowe - składające się z części przeznaczonej na odzież własną pracowników, części przeznaczonej na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej oraz przepustowego zespołu sanitarnego z natryskami, łączącego obie te części.

§ 10. 1. W zespole szatni przeznaczonym dla pracowników zatrudnionych przy pracach powodujących znaczne zabrudzenie odzieży (stwarzające możliwość zanieczyszczenia wnętrza szafy) lub jej zamoczenie, oraz dla pracowników, których odzież robocza, z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy, musi spełniać szczególne wymagania higienicznosanitarne, powinny znajdować się pomieszczenia wyposażone w urządzenia do odkażania, odpylania i suszenia odzieży oraz czyszczenia obuwia - odpowiednio do potrzeb. W przypadku zainstalowania jednocześnie kilku urządzeń, każde z nich powinno być umieszczone w oddzielnym pomieszczeniu.

2. Na każdego pracownika korzystającego z suszarni powinno przypadać co najmniej 0,2 m² powierzchni podłogi.

3. Wydajność i ilość urządzeń, o których mowa w ust. 1, powinny zapewniać oczyszczenie i wysuszenie odzieży i obuwia w czasie trwania jednej zmiany.

Szatnie odzieży własnej pracowników

§ 11. 1. Szatnia odzieży własnej pracowników powinna być wyposażona w szafy przeznaczone do indywidualnego użytku każdego pracownika.

2. W pomieszczeniu szatni, o której mowa w ust. 1, powinno przypadać co najmniej 0,3 m² wolnej powierzchni podłogi na każdego pracownika korzystającego z tej szatni.

§ 12. 1. Szatnia odzieży własnej pracowników może być urządzona w formie szatni wieszakowej, jeżeli nie ma do tego przeciwwskazań ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania, rodzaje występujących zanieczyszczeń itp. oraz jeżeli jest zapewniona szybka obsługa. Szatnia taka powinna odpowiadać następującym wymaganiom:

1) powinna być urządzona osobna szatnia dla mężczyzn i osobna dla kobiet; w przypadku zatrudnienia mniej niż pięciu pracowników na jednej zmianie szatnie mogą być wspólne dla mężczyzn i kobiet, z tym że powinny być urządzone kabiny do przebierania się;

2) przyjmowanie odzieży do szatni i wydawanie odzieży powinno być wykonywane przez specjalnie do tego wyznaczony personel;

3) powinna być wyposażona w stojaki wieszakowe na odzież własną pracowników; odzież ta powinna być przechowywana, na indywidualnych wieszakach;

4) stojaki wieszakowe powinny być jednopoziomowe i mieć w dolnej części siatkowe półki na obuwie, w górnej zaś - półki na nakrycia głowy, teczki itp.;

5) szerokość przejścia dla obsługi szatni powinna wynosić co najmniej 1,1 m między rzędami wieszaków na dwóch sąsiednich stojakach, zaś co najmniej 0,95 m między ścianą a zewnętrznym rzędem wieszaków;

6) powinna w niej znajdować się przebieralnia wyposażona w miejsca do siedzenia i wieszaki na odzież; liczba miejsc do siedzenia powinna wynosić co najmniej 30 % liczby zatrudnionych na najliczniejszej zmianie.

2. Szatnie wieszakowe przeznaczone dla pracowników niemających obowiązku stosowania odzieży roboczej i ochronnej mogą nie spełniać wymagań określonych w ust. 1 pkt 1 i 6.

Szatnie odzieży roboczej i ochronnej

§ 13. 1. Szatnia odzieży roboczej i ochronnej powinna być urządzona - niezależnie od szatni odzieży własnej pracowników - dla pracowników zatrudnionych przy pracach powodujących znaczne zabrudzenie odzieży (stwarzające możliwość zanieczyszczenia wnętrza szafy do przechowywania odzieży) lub jej zamoczenie oraz dla pracowników, których odzież robocza, z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy, musi spełniać szczególne wymagania higienicznosanitarne.

2. Szatnia, o której mowa w ust. 1, powinna być wyposażona w szafy przeznaczone do indywidualnego użytku każdego pracownika.

3. W pomieszczeniu szatni, o której mowa w ust. 1, powinno przypadać co najmniej 0,3 m² wolnej powierzchni podłogi na każdego pracownika korzystającego z tej szatni.

4. Szatnia odzieży roboczej i ochronnej powinna mieć bezpośrednie połączenie z umywalnią, z natryskami i szatnią odzieży własnej pracowników.

Szatnie podstawowe

§ 14. 1. Szatnia podstawowa może być urządzona zamiast osobnych szatni odzieży własnej pracowników oraz szatni odzieży roboczej i ochronnej dla zatrudnionych przy pracach, podczas których zabrudzenie odzieży roboczej i środków ochrony indywidualnej występuje w tak małym stopniu, że nie stwarza ryzyka zanieczyszczenia odzieży własnej pracowników. Szatnia ta powinna mieć bezpośrednie połączenie z umywalnią.

2. W szatni, o której mowa w ust. 1, powinno przypadać co najmniej 0,5 m² wolnej powierzchni podłogi na każdego pracownika korzystającego z tej szatni.

3. Szatnia, o której mowa w ust. 1, powinna być wyposażona w dwie szafy pojedyncze lub jedną szafę podwójną dla każdego pracownika korzystającego z tej szatni. Jedna szafa pojedyncza lub jedna część szafy podwójnej powinna być przeznaczona na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, zaś druga - na odzież własną pracowników.

§ 15. Do szatni podstawowej można stosować odpowiednie przepisy § 12, z tym że stojaki wieszakowe powinny być osobne na odzież własną pracowników i osobne na odzież roboczą i ochronną.

Szatnie przepustowe

§ 16. 1. Szatnia przepustowa powinna być urządzona dla pracowników zatrudnionych przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących, w wilgotnym i gorącym mikroklimacie lub powodujących intensywne brudzenie.

2. Szatnia przepustowa powinna spełniać następujące wymagania:

- 1) część szatni przeznaczona na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej powinna odpowiadać wymaganiom określonym w § 13 ust. 2 i 3;
- 2) część szatni przeznaczona na odzież własną pracowników powinna odpowiadać wymaganiom określonym w § 11 lub § 12;
- 3) ruch użytkowników szatni przepustowej pomiędzy obu jej częściami powinien odbywać się wyłącznie przez zespół sanitarny z natryskami.

3. Dla pracowników mających kontakt z substancjami trującymi lub zakaźnymi powinna być przeznaczona odrębna szatnia przepustowa, spełniająca wymagania określone w ust. 2.

Umywalnie i pomieszczenia z natryskami

§ 17. W skład zespołu szatni powinny wchodzić umywalnie łatwo dostępne dla pracowników i zapewniające bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną.

§ 18. 1. Umywalnia powinna być wyposażona w umywalki emaliowane lub wykonane z materiału odpornego na korozję, zgodne z Polską Normą.

2. Do umywalek powinna być doprowadzona woda bieżąca - ciepła i zimna.

3. Szerokość przejścia między umywalkami a ścianą przeciwległą powinna wynosić nie mniej niż 1,3 m, a między dwoma rzędami umywalek - nie mniej niż 2 m.

§ 19. 1. Na każdych dziesięciu pracowników najliczniejszej zmiany powinna w umywalni przypadać co najmniej jedna umywalka indywidualna, a przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi lub zakaźnymi - co najmniej jedna umywalka na każdych pięciu pracowników - lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych. W przypadku zastosowania umywalek szeregowych do mycia zbiorowego (np. na placach budowy) powinno przypadać co najmniej jedno stanowisko do mycia (zawór czerpalny wody) na każdych pięciu pracowników jednocześnie zatrudnionych.

2. Na każdych trzydziestu mężczyzn lub na każde dwadzieścia kobiet jednocześnie zatrudnionych przy pracach biurowych lub w warunkach zbliżonych do tych prac powinna przypadać co najmniej jedna umywalka, lecz nie mniej niż jedna umywalka przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Umywalki powinny być instalowane w pomieszczeniach ustępów lub w ich przedsiionkach izolacyjnych.

§ 20. Dla pracowników narażonych na zabrudzenie nóg przy pracy powinny być instalowane w umywalniach brodziki do mycia nóg z doprowadzeniem ciepłej wody, w ilości co najmniej jeden brodzik na każdych dziesięciu użytkowników. Brodziki nie są wymagane dla pracowników zatrudnionych przy pracach na otwartej przestrzeni - poza terenem zakładu pracy.

§ 21. 1. W zespole szatni powinny znajdować się pomieszczenia z natryskami, jeśli wymagają tego warunki pracy lub ochrona zdrowia pracowników.

2. Pomieszczenia z natryskami powinny być łatwo dostępne dla pracowników i zapewniać bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i ubranych w odzież własną.

§ 22. 1. Na każdych ośmiu pracowników najliczniejszej zmiany wykonujących prace powodujące zabrudzenie ich ciała powinna przypadać co najmniej jedna kabina natryskowa, a przy pracach, o których mowa w § 16 ust. 1, co najmniej jedna kabina natryskowa na każdych pięciu pracowników - lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

2. Wymiary kabin natryskowych powinny być zgodne z przepisami techniczno-budowlanymi. Szerokość przejścia między dwoma rzędami kabin, przy zastosowaniu zasłon zasuwanych lub ścianek osłaniających powinna wynosić co najmniej 1,30 m, a między kabinami i ścianą - co najmniej 0,90 m.

§ 23. 1. W pomieszczeniu z natryskami poszczególne sitka powinny być zainstalowane w oddzielnych kabinach i umieszczone w taki sposób, aby strumień wody spływał na ramiona, a nie na głowę.

2. Pomieszczenie z natryskami, w którym znajduje się więcej niż sześć sitek, powinno być oddzielone od szatni pomieszczeniem izolującym.

3. Do natrysków powinna być doprowadzona woda bieżąca zimna i ciepła. Woda zużyta powinna być odprowadzana do kanalizacji.

4. Przy pomieszczeniach z natryskami powinna znajdować się wydzielona kabina z jedną miską ustępową na każde dziesięć natrysków, lecz nie mniej niż jedną.

§ 24. 1. Temperatura wody ciepłej doprowadzonej do umywalek, natrysków i brodzików przy stosowaniu centralnej regulacji lub zbiorowego mieszania wody powinna wynosić od 35 °C do 40 °C (od 308 K do 313 K), a w przypadku indywidualnego mieszania wody - od 50 °C do 60 °C (323 K do 333 K).

2. W pomieszczeniach umywalni należy zapewnić co najmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny, natomiast w pomieszczeniach z natryskami wymiana ta nie powinna być mniejsza niż pięciokrotna w ciągu godziny.

Ustępy

§ 25. 1. Ustępy powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy.

2. W budynkach ustępy powinny być urządzone na każdej kondygnacji. Jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż dziesięć osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji.

§ 26. 1. Wejścia do ustępów powinny prowadzić bezpośrednio z pomieszczeń, korytarzy lub dróg służących do komunikacji ogólnej.

2. Ustęp powinien mieć wejściowe pomieszczenie izolujące wyposażone w umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody w ilości co najmniej jedna umywalka na trzy miski ustępowe lub pisuary, lecz nie mniej niż jedna umywalka.

3. Drzwi prowadzące do pomieszczenia izolującego oraz drzwi łączące je z dalszą częścią ustępu powinny zamykać się samoczynnie.

§ 27. 1. Zainstalowane w ustępach miski ustępowe i pisuary powinny być spłukiwane bieżącą wodą oraz podłączone do kanalizacji.

2. Ustępy powinny być wyposażone w instalację i urządzenia przeznaczone do utrzymania wymagań higienicznosanitarnych.

3. W pomieszczeniach ustępów należy zapewnić wymianę powietrza w ilości nie mniejszej niż 50 m³ na godzinę na 1 miskę ustępową i 25 m³ na 1 pisuar.

4. Dla pracowników zatrudnionych na otwartej przestrzeni poza terenem zakładu pracy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące oraz zatrudnionych w budynkach niewyposażonych w instalację wodociągową i kanalizacyjną mogą być urządzane ustępy wyposażone w szczelne zbiorniki nieczystości. W takim przypadku ustępy mogą nie spełniać wymagań określonych w ust. 1, 2 i 3 oraz w § 26 ust. 2.

5. Szerokość przejść wzdłuż kabin ustępowych przy jednostronnym ich rozmieszczeniu powinna wynosić co najmniej 1,3 m. Jeżeli naprzeciwko kabin są umieszczone pisuary, odległość między ścianą, na której są zainstalowane, a kabinami nie powinna być mniejsza niż 2 m. Przejście między rzędami kabin powinno mieć szerokość co najmniej 2 m.

§ 28. 1. Na każdych trzydziestu mężczyzn zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać co najmniej jedna miska ustępowa i jeden pisuar, lecz nie mniej niż jedna miska i jeden pisuar przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

2. Na każde dwadzieścia kobiet zatrudnionych na jednej zmianie powinna przypadać jedna miska ustępowa, lecz nie mniej niż jedna miska przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Jadalnie

§ 29. 1. Pracodawca zatrudniający powyżej dwudziestu pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków, zwane dalej "jadalnią".

2. Obowiązek określony w ust. 1 dotyczy również pracodawców zatrudniających dwudziestu i mniej pracowników, jeżeli narażeni są na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi albo przy pracach szczególnie brudzących.

3. W jadalni należy umieścić w widocznych miejscach napisy lub znaki informujące o zakazie palenia tytoniu.

4. Przepis ust. 1 nie dotyczy zakładów pracy, w których wykonywane są prace wyłącznie o charakterze biurowym.

§ 30. Ustala się następujące typy jadalni:

- 1) jadalnia przeznaczona do spożywania posiłków własnych (typ I);
- 2) jadalnia przeznaczona do spożywania posiłków własnych i wydawania napojów (typ II);
- 3) jadalnia z zapleczem - przeznaczona do spożywania posiłków profilaktycznych (typ III).

Dopuszcza się łączenie jadalni typu II i III.

§ 31. 1. W pomieszczeniu jadalni typu I powinno przypadać co najmniej 1,1 m² powierzchni na każdego z pracowników jednocześnie spożywających posiłek.

2. Powierzchnia jadalni nie powinna być mniejsza niż 8 m².

§ 32. Jadalnia typu II powinna składać się z dwóch części:

- 1) jadalni właściwej odpowiadającej wymaganiom jadalni typu I oraz
- 2) pomieszczeń do przygotowywania, wydawania napojów i zmywania naczyń stołowych.

§ 33. Jadalnia typu III powinna odpowiadać wymaganiom określonym dla jadalni typu II oraz powinna posiadać węzeł sanitarny dla konsumentów i węzeł sanitarny z szatnią dla pracowników obsługi.

§ 34. 1. Dla każdego pracownika spożywającego posiłek w jadalni należy zapewnić indywidualne miejsce siedzące przy stole.

2. Jadalnia powinna być wyposażona w umywalki w ilości nie mniejszej niż jedna umywalka na dwadzieścia miejsc siedzących w jadalni, lecz nie mniej niż jedna umywalka. Przy każdej umywalce powinny znajdować się ręczniki jednorazowe lub powinna być zainstalowana suszarka do rąk.

3. W jadalni powinny być zainstalowane urządzenia do podgrzewania przez pracownika posiłku własnego oraz zlewozmywaki dwukomorowe w ilości jeden zlewozmywak na dwadzieścia miejsc w jadalni, ale nie mniej niż jeden zlewozmywak.

4. W jadalniach typu I i II lub przy nich powinny znajdować się indywidualne zamykane szafki przeznaczone do przechowywania w higienicznych warunkach własnego posiłku pracownika.

§ 35. W pomieszczeniu jadalni należy zapewnić przynajmniej 2-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

§ 36. 1. Dla pracowników zatrudnionych przy wykonywaniu prac w kontakcie z materiałami zakaźnymi lub trującymi powinny być urządzone oddzielnie jadalnie niedostępne dla innych pracowników.

2. Jadalnia, o której mowa w ust. 1, powinna być oddzielona od pomieszczeń pracy pomieszczeniem izolującym, w którym należy urządzić miejsca do pozostawiania odzieży ochronnej oraz zainstalować umywalki z ciepłą bieżącą wodą.

Pomieszczenia do wypoczynku

§ 37. 1. Pracodawca zapewnia łatwo dostępne pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku pracowników, jeżeli wymaga tego ich bezpieczeństwo i zdrowie, w szczególności gdy:

- 1) wykonywana praca wymaga stosowania indywidualnych środków ochrony układu oddechowego;
- 2) prace okresowe, w szczególności montażowe, konserwacyjne i remontowe, są wykonywane przez pracowników w pomieszczeniach ciasnych lub niskich, niespełniających wymagań określonych w § 19 ust. 2 i § 20 rozporządzenia;

3) praca wykonywana jest w pomieszczeniach, w których temperatura spowodowana procesami technologicznymi jest stale wyższa niż 30 °C (303 K).

2. Pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku powinny być wyposażone w stoły oraz krzesła z oparciami spełniające wymagania ergonomii. Liczba miejsc siedzących powinna być nie mniejsza niż jedno miejsce na pięciu pracowników korzystających z pomieszczenia, zatrudnionych na najliczniejszej zmianie. Odległość od najdalszego stanowiska pracy do pomieszczenia przeznaczonego do wypoczynku nie powinna przekraczać 75 m.

3. Pracownikom zatrudnionym w warunkach, o których mowa w ust. 1, należy stworzyć możliwość umycia ciała, szczególnie w ciepłej porze roku - poprzez umieszczenie w pobliżu pomieszczeń pracy natrysków ręcznych na giętkich przewodach, z doprowadzeniem zimnej i ciepłej wody.

4. Jako pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku mogą być wykorzystane jadalnie, o ile spełniają wymagania określone w ust. 2 oraz w § 38.

§ 38. 1. W pomieszczeniach przeznaczonych do wypoczynku należy zapewnić przynajmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

2. Pomieszczenia przeznaczone do wypoczynku dla pracowników wykonujących prace, o których mowa w § 37 ust. 1 pkt 3, powinny być klimatyzowane. Wymóg ten nie dotyczy pomieszczeń przeznaczonych do wypoczynku dla pracowników zatrudnionych w podziemnych zakładach górniczych.

§ 39. 1. W zakładzie pracy zatrudniającym na jedną zmianę więcej niż dwadzieścia kobiet w jednym budynku należy urządzić pomieszczenie z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży i karmiących matek, przyjmując co najmniej jedno miejsce na każdych trzysta kobiet zatrudnionych na jednej zmianie, lecz nie mniej niż jedno miejsce.

2. Powierzchnia pomieszczenia, o którym mowa w ust. 1, nie może być mniejsza niż 8 m².

Palarnie

§ 40. 1. Palenie tytoniu w zakładach pracy jest dozwolone wyłącznie w odpowiednio przystosowanych pomieszczeniach (palarniach) wyposażonych w dostateczną ilość popielniczek.

2. Palarnie powinny być usytuowane w sposób nienarażający osób niepalących na wdychanie dymu tytoniowego.

§ 41. W palarni powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni podłogi na każdego pracownika najliczniejszej zmiany korzystającego z tego pomieszczenia, z tym jednak, że powierzchnia poszczególnych pomieszczeń przeznaczonych na palarnie nie powinna być mniejsza niż 4 m².

§ 42. W palarni należy zapewnić przynajmniej dziesięciokrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

Pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej

§ 43. 1. Jeżeli przeznaczona do prania odzież robocza lub ochronna może stać się powodem skażenia innej odzieży pranej jednocześnie lub jeżeli jest ona szczególnie zabrudzona, a także gdy wymagają tego specjalne względy higieny

produkcji, w zakładzie pracy powinna być urządzona specjalna pralnia odzieży wyposażona w urządzenia mechaniczne do prania.

2. Przy pralni należy zapewnić możliwość odpylania, dezynfekcji i suszenia odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także naprawy odzieży i obuwia roboczego.

3. W zakładzie pracy, w którym odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej stosowane przez pracowników są narażone na zanieczyszczenie substancjami lub preparatami chemicznymi sklasyfikowanymi jako niebezpieczne, należy stosować urządzenia służące do neutralizacji tych substancji lub preparatów.

Pomieszczenia do ogrzewania się pracowników

§ 44. 1. Przy pracach wykonywanych na otwartej przestrzeni lub w nieogrzewanych pomieszczeniach należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsc pracy pomieszczenia umożliwiające im schronienie się przed opadami atmosferycznymi, ogrzanie się oraz zmianę odzieży. Pomieszczenia te powinny być zaopatrzone w urządzenia do podgrzewania posiłków.

2. W pomieszczeniach do ogrzewania się pracowników powinna być zapewniona temperatura co najmniej 16 °C (289 K), a na każdego pracownika najliczniejszej zmiany powinno przypadać co najmniej 0,1 m² powierzchni, przy czym całkowita powierzchnia pomieszczenia nie może być mniejsza niż 8 m².

3. W razie gdy ze względu na rodzaje prac wykonywanych na otwartej przestrzeni w okresie zimowym nie jest możliwe zapewnienie pomieszczeń, o których mowa w ust. 1, należy zapewnić pracownikom w pobliżu miejsca ich pracy odpowiednio urządzone źródła ciepła, przy zachowaniu wymagań ochrony przeciwpożarowej.

3. Organizacja komputerowych stanowisk pracy.

W Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. (Dz. U. Nr 148, poz. 973 z dnia 10 grudnia 1998 r.) ustalono wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe oraz wymagania dotyczące organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Ilekróć w będzie mowa o:

- 1) monitorze ekranowym - należy przez to rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu,
- 2) stanowisku pracy - należy przez to rozumieć przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym:
 - a) wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskietaek,
 - b) wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball,
 - c) wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyt na dokument, podnózek,
- 3) systemie komputerowym - należy przez to rozumieć urządzenia wchodzące w skład wyposażenia podstawowego i dodatkowego stanowiska pracy wraz z oprogramowaniem,

- 3) pracownikowi - należy przez to rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, użytkującą w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy z monitorami ekranowymi w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

Pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy w aspekcie:

- 1) organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 2) stanu elementów wyposażenia stanowisk pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym,
- 3) obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników,
- 4) obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem,
- 5) obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

2. Ocena, o której mowa w ust. 1, powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.

§ 6. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) informować pracowników o wszystkich aspektach ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy na stanowiskach pracy, w tym o wynikach przeprowadzonej oceny, o której mowa w § 5, oraz wszelkich środkach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
- 2) przeszkolić pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w trybie określonym w odrębnych przepisach.

§ 7. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom:

- 1) łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac nie obciążającymi narządu wzroku i wykonywanymi w innych pozycjach ciała - przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego lub
- 2) co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

§ 8. 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w ust. 1, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

MINIMALNE WYMAGANIA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ERGONOMII, JAKIE POWINNY SPEŁNIAĆ STANOWISKA PRACY WYPOSAŻONE W MONITORY EKRANOWE

1. Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.

2. 1. **Monitor ekranowy** powinien spełniać następujące wymagania:

- a) znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,
- b) obraz na ekranie powinien być stabilny, bez tętnienia lub innych form niestabilności,
- c) jasność i kontrast znaku na ekranie powinny być łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia stanowiska pracy,
- d) regulacje ustawienia monitora powinny umożliwiać pochylenie ekranu co najmniej 20° do tyłu i 5° do przodu oraz obrót wokół własnej osi co najmniej o 120° - po 60° w obu kierunkach,
- e) ekran monitora powinien być pokryty warstwą anty odbiciową lub wyposażony w odpowiedni filtr.

2. 2. W razie potrzeby wynikającej z indywidualnych cech antropometrycznych pracownika, powinna być użyta oddzielna podstawa monitora lub regulowany stół.

2. 3. Ustawienie ekranu monitora względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła.

3. 1. **Klawiatura** powinna stanowić osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.

3. 2. Konstrukcja klawiatury powinna umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy. Klawiatura powinna posiadać w szczególności:

- a) możliwość regulacji kąta nachylenia w zakresie 0,15°,
- b) odpowiednią wysokość - przy spełnieniu warunku, aby wysokość środkowego rzędu klawiszy alfanumerycznych z literami A, S..., licząc od płaszczyzny stołu, nie przekraczała 30 mm dla przynajmniej jednej pozycji pochylenia klawiatury.

3. 3. Powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne.

4. 1. **Konstrukcja stołu** powinna umożliwiać dogodne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury.

4. 2. Szerokość i głębokość stołu powinna zapewniać:

- a) wystarczającą powierzchnię do łatwego posługiwania się elementami wyposażenia stanowiska i wykonywania czynności związanych z rodzajem pracy,
- b) ustawienie klawiatury z zachowaniem odległości nie mniejszej niż 100 mm między klawiaturą a przednią krawędzią stołu,
- c) ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, to jest w zasięgu jego kończyn górnych, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji.

4. 3. Wysokość stołu oraz siedziska krzesła powinna być taka, aby zapewniała:

- a) naturalne położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury, z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem,

- b) odpowiedni kąt obserwacji ekranu monitora w zakresie 20°,50° w dół (licząc od linii poziomej na wysokości oczu pracownika do linii poprowadzonej od jego oczu do środka ekranu), przy czym górna krawędź ekranu monitora nie powinna znajdować się powyżej oczu pracownika,
 - c) odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu.
4. 4. Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa, najlepiej barwy jasnej.
5. 1. **Krzeseł** stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:
- a) dostateczną stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi,
 - b) wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,
 - c) regulację wysokości siedziska w zakresie 400,500 mm, licząc od podłogi,
 - d) regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylecia oparcia w zakresie: 5° do przodu i 30° do tyłu,
 - e) wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych,
 - f) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°,
 - g) podłokietniki.
5. 2. Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylecia oparcia powinny być łatwo dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonywać w pozycji siedzącej.
6. 1. Jeśli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażyć w uchwyt na dokument, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylecia oraz odległości od pracownika.
6. 2. **Uchwyt na dokument** powinien znajdować się przed pracownikiem - między ekranem monitora i klawiaturą - lub w innym miejscu - w pozycji minimalizującej uciążliwe ruchy głowy i oczu.
7. 1. Na życzenie pracownika, a także gdy wysokość krzesła uniemożliwia pracownikowi płaskie, spoczynkowe ustawienie stóp na podłodze, stanowisko pracy należy wyposażyć w podnózek.
7. 2. **Podnózek** powinien mieć kąt pochylecia w zakresie 0°,15°, a jego wysokość powinna być dostosowana do potrzeb wynikających z cech antropometrycznych pracownika.
7. 3. Powierzchnia podnóżka nie powinna być śliska, a sam podnózek nie powinien przesuwać się po podłodze podczas używania.
8. 1. Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby pracownik miał zapewnioną dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych.
8. 2. Stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy powinno być tak usytuowane w pomieszczeniu, aby zapewniało pracownikowi swobodny dostęp do tego stanowiska. Odległości między sąsiednimi monitorami powinny wynosić co najmniej 0,6 m, a między pracownikiem i tyłem sąsiedniego monitora - co najmniej 0,8 m.
8. 3. Odległość oczu pracownika od ekranu monitora powinna wynosić 400,750 mm.
9. 1. Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, a szczególnie:
- a) poziom natężenia oświetlenia powinien spełniać wymagania określone w Polskich Normach,
 - b) należy ograniczyć oślnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezroczystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia oraz oślnienie odbiciowe od ekranu monitora, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie żaluzji lub zasłon w oknach.

9. 2. Dopuszcza się stosowanie opraw oświetlenia miejscowego, pod warunkiem że będą to oprawy nie powodujące olśnienia.

10. Przy projektowaniu, doborze i modernizacji oprogramowania, a także przy planowaniu wykonywania zadań z użyciem ekranu monitora pracodawca powinien uwzględniać w szczególności następujące wymagania:

- a) oprogramowanie powinno odpowiadać zadaniu przewidzianemu do wykonania,
- b) oprogramowanie powinno być łatwe w użyciu oraz dostosowane do poziomu wiedzy i (lub) doświadczenia pracownika,
- c) systemy komputerowe muszą zapewniać przekazywanie pracownikom informacji zwrotnej o ich działaniu,
- d) systemy komputerowe muszą gwarantować wyświetlanie informacji w formie i tempie odpowiednich dla pracownika,
- e) bez wiedzy pracownika nie można dokonywać kontroli jakościowej i ilościowej jego pracy,
- f) przy tworzeniu oprogramowania i przetwarzaniu danych powinny być stosowane zasady ergonomii.

11. 1. Wilgotność względna powietrza w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy z monitorami ekranowymi nie powinna być mniejsza niż 40%.

11. 2. Wymagania dotyczące najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym dotyczące poziomu hałasu oraz promieniowania, określają odrębne przepisy i Polskie Normy.

BHP przy ręcznych pracach transportowych.

Zasady bhp przy ręcznych pracach transportowych określono w **Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy ręcznych pracach transportowych.**

(Dz. U. Nr 26 poz. 313 z dnia 10 kwietnia 2000 r. ; zm. Dz. U Nr 82 poz. 930 z 2000r ; zm. Dz. U. Nr 56 poz.462 z dnia 7 kwietnia 2009r).

§ 2. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o:

1) "**ręcznych pracach transportowych**" - rozumie się przez to każdy rodzaj transportowania lub podtrzymywania przedmiotów, ładunków lub materiałów przez jednego lub więcej pracowników, w tym przemieszczanie ich poprzez: unoszenie, podnoszenie, układanie, pchanie, ciągnięcie, przenoszenie, przesuwanie, przetaczanie lub przewożenie,

2) "**pracy dorywczej**" - rozumie się przez to ręczne przemieszczanie przedmiotów, ładunków lub materiałów nie częściej niż 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania tych prac nie przekracza 4 godzin na dobę,

3) "**sprzęcie pomocniczym**" - rozumie się przez to środki mające na celu ograniczenie zagrożeń i uciążliwości związanych z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów, ładunków lub materiałów oraz ułatwienie wykonywania tych czynności; do środków tych zalicza się w szczególności: pasy, liny, łańcuchy, zawiesia, dźwignie, chwytaki, rolki, kleszcze, uchwyty, nosze, kosze, legary, ręczne wciągarki i wciągarki, krążki i wielokrążki linowe, przestawne pochylnie, taczki i wózki.

§ 3. 1. Pracodawca jest obowiązany stosować odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne zmierzające do wyeliminowania ręcznych prac transportowych.

2. W razie braku możliwości wyeliminowania ręcznych prac transportowych, pracodawca - w celu zmniejszenia uciążliwości i zagrożeń związanych z wykonywaniem tych czynności - jest obowiązany organizować odpowiednio pracę i wyposażać pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej.

§ 4. 1. Pracodawca jest obowiązany oceniać ryzyko zawodowe występujące przy ręcznych pracach transportowych, w szczególności biorąc pod uwagę:

- 1) masę przemieszczanego przedmiotu, jego rodzaj i położenie środka ciężkości,
- 2) warunki środowiska pracy, w tym w szczególności temperaturę i wilgotność powietrza oraz poziom czynników szkodliwych dla zdrowia,
- 3) organizację pracy, w tym stosowane sposoby wykonywania pracy,
- 4) indywidualne predyspozycje pracownika, takie jak sprawność fizyczna, wiek i stan zdrowia.

2. Ocena ryzyka, o której mowa w ust. 1, powinna być dokonywana przy organizowaniu ręcznych prac transportowych, a także po każdej zmianie organizacji pracy. Na podstawie oceny ryzyka zawodowego pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń.

§ 5. 1. Przed dopuszczeniem pracownika do ręcznych prac transportowych pracodawca jest obowiązany:

- 1) przeszkolić pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym w szczególności w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych, w trybie określonym w odrębnych przepisach,
- 2) zapewnić pracownikom informacje dotyczące przemieszczanego przedmiotu, w szczególności: jego masy i położenia jego środka ciężkości, zwłaszcza w przypadku, gdy masa jest nierównomiernie rozłożona,
- 3) informować pracowników o wszystkich aspektach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wymaganiach ergonomii, w tym o wynikach oceny ryzyka zawodowego, o której mowa w § 4, oraz o środkach bezpieczeństwa zapobiegających urazom, a zwłaszcza urazom kręgosłupa.

2. W przypadku stwierdzenia, że sposób wykonywania pracy jest nieprawidłowy i stwarza zagrożenia - pracodawca jest obowiązany zapewnić wstrzymanie tych prac do czasu zastosowania odpowiednich działań eliminujących te zagrożenia, z uwzględnieniem działań, o których mowa w ust. 1.

Przepisy ogólne dotyczące organizacji ręcznych prac transportowych

§ 6. 1. Organizacja ręcznych prac transportowych, w tym stosowane metody pracy powinny zapewnić w szczególności:

- 1) ograniczenie długotrwałego wysiłku fizycznego, w tym zapewnienie odpowiednich przerw w pracy na odpoczynek,
- 2) wyeliminowanie nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracownika, a zwłaszcza urazów kręgosłupa, związanego z rytmem pracy wymuszonym procesem pracy,
- 3) ograniczenie do minimum odległości ręcznego przemieszczania przedmiotów,
- 4) uwzględnienie wymagań ergonomii.

2. Przy ręcznym przemieszczaniu przedmiotów - tam gdzie jest to możliwe - należy zapewnić sprzęt pomocniczy odpowiednio dobrany do ich wielkości, masy i rodzaju, zapewniający bezpieczne i dogodne wykonywanie pracy.

§ 7. Organizując ręczne prace transportowe, należy brać pod uwagę konieczność unikania ręcznego przemieszczania przedmiotów, gdy:

- 1) przedmiot jest zbyt ciężki, za duży, nieporęczny lub trudny do utrzymania według oceny osoby kierującej pracownikami,
- 2) przedmiot jest niestabilny lub jego zawartość może się przemieszczać,
- 3) przedmiot jest usytuowany tak, że wymaga trzymania lub operowania w odległości od tułowia pracownika, albo ma tendencję do wyginania się lub obwijania wokół tułowia pracownika,
- 4) kształt lub struktura przedmiotu może powodować urazy u pracownika, zwłaszcza w przypadku kolizji,
- 5) wydatek energetyczny niezbędny do podnoszenia i przenoszenia przedmiotów przekracza 2.000 kcal (8.375 kJ) na zmianę roboczą,
- 6) przemieszczanie przedmiotu może być wykonywane tylko poprzez skręt tułowia,
- 7) wykonanie pracy wymaga pochylecia tułowia pracownika o kąt większy od 45° lub wykonywania czynności przemieszczania w pozycji niestabilnej,
- 8) mogą wystąpić nagłe ruchy przedmiotu,
- 9) stanowisko pracy lub jego otoczenie uniemożliwia przemieszczanie przedmiotu na wysokości zapewniającej bezpieczeństwo lub przy prawidłowej pozycji ciała pracownika,
- 10) powierzchnia jest nierówna, stwarzająca zagrożenie przy poruszaniu się lub jest śliska w zetknięciu ze spodem obuwia pracownika,
- 11) podłoga i powierzchnia robocza mają różne poziomy, co wymusza przemieszczanie przedmiotów na różnych wysokościach,
- 12) podłoga lub powierzchnia oparcia stóp jest niestabilna,
- 13) przedmiot ogranicza pole widzenia pracownika,
- 14) temperatura, wilgotność i wentylacja są niedostosowane do wykonywanej pracy.";

§ 8. 1. Przy pracach związanych z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów należy zapewnić wystarczającą przestrzeń, zwłaszcza w płaszczyźnie pionowej, umożliwiającą zachowanie prawidłowej pozycji ciała pracownika podczas pracy.

2. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie przedmiotów przez pomieszczenia, schody, korytarze albo drzwi zbyt wąskie w stosunku do rozmiarów tych przedmiotów, jeżeli stwarza to zagrożenia wypadkowe.

§ 9. 1. Powierzchnia, po której są przemieszczane ręcznie przedmioty, powinna być równa, stabilna i nieśliska.

2. Przejścia, drogi transportowe oraz tory i torowiska, po których są przemieszczane przedmioty, powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy określone w odrębnych przepisach.

§ 10. Pracodawca, u którego wykonywane są prace związane z ręcznym przemieszczaniem przedmiotów nieporęcznych, niestabilnych, ze zmiennym środkiem ciężkości i innych, które z powodu ich masy, kształtu lub właściwości mogą spowodować zagrożenie wypadkowe, określa w wydanej zgodnie z [art. 237⁴](#) § 2 Kodeksu pracy instrukcji szczegółowe zasady bezpiecznego postępowania przy przemieszczaniu takich przedmiotów. Instrukcja ta powinna określać w szczególności sposoby postępowania przy przemieszczaniu tych przedmiotów:

1) przedmiot nieporęczny lub trudny do uchwycenia i utrzymania powinien być przemieszczany przy użyciu odpowiedniego sprzętu pomocniczego, nie ograniczającego pola widzenia, zapewniającego bezpieczeństwo podczas pracy,

2) przedmioty, których środek ciężkości po ustawieniu w pozycji do podnoszenia i po podniesieniu znajdowałby się powyżej połowy wysokości przedmiotu, nie powinny być przenoszone ręcznie, chyba że do przeniesienia przedmiotu zastosowano uchwyty znajdujące się powyżej środka ciężkości,

3) zwoje taśmy, drutu, kabla itp. przedmioty podczas ich przenoszenia powinny być zabezpieczone przed rozwinięciem i wyginaniem,

4) w razie konieczności przenoszenia przedmiotu trzymanego w odległości większej niż 30 cm od tułowia, należy zmniejszyć o połowę dopuszczalną masę przedmiotu przypadającą na jednego pracownika, określoną w § 13 ust. 1, lub zapewnić wykonywanie tych czynności przez co najmniej dwóch pracowników.

§ 11. 1. Ostre, wystające elementy przedmiotów przemieszczanych powinny być zabezpieczone w sposób zapobiegający powstawaniu urazów.

2. Opakowania przedmiotów przemieszczanych ręcznie powinny być wykonane z odpowiednio wytrzymałych materiałów oraz nie powinny stwarzać zagrożeń wypadkowych związanych w szczególności z ich kształtem, w tym ostrymi krawędziami. Jeżeli kształt lub rozmiar opakowania przeznaczonego do ręcznego przemieszczania przedmiotów utrudnia lub uniemożliwia bezpieczne ich przemieszczanie, opakowanie takie powinno być wyposażone w odpowiednie uchwyty.

3. Sposób rozmieszczenia przedmiotów w opakowaniach powinien zapewnić ich stabilność podczas przemieszczania.

§ 12. 1. Niedopuszczalne jest przenoszenie i przetaczanie przedmiotów po pochylniach, nie związanych w sposób stały z konstrukcją budynku, o kącie nachylenia ponad 15°, oraz przenoszenie po schodach o kącie nachylenia ponad 60°.

2. Maksymalne nachylenie pochylni związanych z budynkiem oraz na drogach transportowych i w magazynach określają odrębne przepisy.

3. Niedopuszczalne jest przebywanie pracownika między legarami podczas przetaczania przedmiotów po pochyło ustawionych legarach.

Przemieszczanie przedmiotów przez jednego pracownika

§ 13. 1. Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) **30 kg** - przy pracy stałej,
- 2) **50 kg** - przy pracy dorywczej.

2. Niedopuszczalne jest ręczne przenoszenie przedmiotów o masie przekraczającej 30 kg na wysokość powyżej 4 m lub na odległość przekraczającą 25 m.

§ 14. Podczas oburęcznego przemieszczania przedmiotów siła użyta przez pracownika niezbędna do zapoczątkowania ruchu przedmiotu nie może przekraczać wartości:

- 1) 300 N - przy pchaniu,

2) 250 N - przy ciągnięciu,

przy czym podane wartości określają składową siłę mierzoną równoległe do podłoża.

§ 15. Wartości sił używanych przez pracownika do poruszania elementów urządzeń służących do ręcznego przemieszczania przedmiotów (w szczególności dźwigni, korb, kół) nie mogą przekraczać:

- 1) 250 N - w przypadku obsługi oburęcznej,
- 2) 120 N - w przypadku obsługi jednoręcznej.

§ 16. Dopuszczalne jest ręczne przetaczanie przedmiotów o kształtach okrągłych (w szczególności beczek, rur o dużych średnicach), pod warunkiem zachowania wartości sił określonych w § 14, a ponadto przy spełnieniu następujących wymagań:

- 1) masa ręcznie przetaczanych przedmiotów po terenie poziomym nie może przekraczać **300 kg** na jednego pracownika,
- 2) masa ręcznie wtaczanych przedmiotów na pochylnie przez jednego pracownika nie może przekraczać 50 kg.

Zespołowe przenoszenie przedmiotów

§ 17. 1. Przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4 m i masa 30 kg, powinno odbywać się zespołowo, pod warunkiem aby na jednego pracownika przypadała masa nie przekraczająca:

- 1) 25 kg - przy pracy stałej, 2) 42 kg - przy pracy dorywczej.

2. Niedopuszczalne jest zespołowe przenoszenie przedmiotów na odległość przekraczającą 25m lub o masie przekraczającej 500 kg.

§ 18. 1. Przy zespołowym przenoszeniu przedmiotów należy zapewnić:

1) dobór pracowników pod względem wzrostu i wieku oraz nadzór pracownika doświadczonego w zakresie stosowania odpowiednich sposobów ręcznego przemieszczania przedmiotów i organizacji pracy, wyznaczonego w tym celu przez pracodawcę,

- 2) odstępy pomiędzy pracownikami co najmniej 0,75 m oraz stosowanie odpowiedniego sprzętu pomocniczego.

2. Przenoszenie przedmiotów długich i o dużej masie powinno odbywać się przy zastosowaniu sprzętu pomocniczego, pozwalającego na transport takich przedmiotów z możliwie najmniejszym unoszeniem ich ponad poziom podłoża.

3. W przypadku zespołowego przenoszenia na ramionach przedmiotów, o których mowa w ust. 2, należy zapewnić, aby pracownicy:

- 1) wkładali i opuszczali przenoszony przedmiot jednocześnie i na komendę,
- 2) znajdowali się po jednej stronie przenoszonego przedmiotu,
- 3) używali środków ochrony indywidualnej chroniących ramiona.

Przemieszczanie materiałów szkodliwych i niebezpiecznych

§ 19. 1. Organizacja i metody prac związanych z ręcznym przemieszczaniem materiałów mogących stwarzać zagrożenia w związku z ich właściwościami (żrących, trujących, pyłących) powinny eliminować lub ograniczać te zagrożenia.

2. Wymagania dotyczące przemieszczania stopionego metalu, materiałów wybuchowych oraz butli z gazami sprężonymi określają odrębne przepisy.

§ 20. 1. Niedopuszczalne jest przenoszenie przez jednego pracownika materiałów ciekłych - gorących, żrących albo o właściwościach szkodliwych dla zdrowia, których masa wraz z naczyniem i uchwytem przekracza 25 kg.

2. Balony szklane z kwasami lub innymi cieczami żrącymi powinny być przewożone na specjalnych wózkach.
3. W wyjątkowych przypadkach balony, o których mowa w ust. 2, mogą być przenoszone przez dwóch pracowników w odpowiednio wytrzymałych koszach z uchwytami.
4. Niedopuszczalne jest przenoszenie balonów, o których mowa w ust. 2, na plecach lub przed sobą.

Przemieszczanie ładunków za pomocą poruszanych ręcznie wózków oraz taczek

- § 21.** 1. Dopuszczalna masa ładunku przemieszczanego na wózku po terenie płaskim o twardej powierzchni, łącznie masą wózka, nie może przekraczać:
- 1) 350 kg - na wózku 2-kołowym,
 - 2) 450 kg - na wózku 3- lub 4-kołowym.
2. Przy przemieszczaniu ładunku na wózku po pochyleniach większych niż 5 % masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać:
- 1) 250 kg - na wózku 2-kołowym,
 - 2) 350 kg - na wózku 3- lub 4-kołowym."
3. Niedopuszczalne jest ręczne przemieszczanie ładunków na wózkach po pochyleniach powierzchni większych niż 8% oraz na odległość większą niż 200 m.
4. Wózki powinny zapewniać stabilność przy załadunku i rozładunku.
5. Wózki przemieszczane na szynach oraz wózki kołowe przemieszczane na pochyleniach powinny posiadać sprawnie działające hamulce.
- § 22.** 1. Masa ładunku przemieszczanego na wózku szynowym po terenie poziomym, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 600 kg na pracownika.
2. Przy przemieszczaniu ładunku na wózku na pochyleniach torów większych niż 2% masa ładunku, łącznie z masą wózka, nie może przekraczać 450 kg na pracownika.
3. Niedopuszczalne jest przemieszczanie ładunków na wózkach szynowych na pochyleniach torów większych niż 4% oraz na odległość przekraczającą 400 m.
4. Odległość między pojedynczymi wózkami na pochyleniach torów powinna wynosić co najmniej 25 m, a pomiędzy zestawami złożonymi z kilku wózków - co najmniej 50 m.
5. Hamulce wózków szynowych przemieszczanych w zestawie powinny być sprawne, tak aby gwarantowały szybkie zatrzymanie zestawu. Wszystkie wózki wchodzące w skład zestawu powinny być ze sobą połączone.
6. Wózki-wywrotki powinny posiadać sprawnie funkcjonujące urządzenia zabezpieczające przed przypadkowym przechyleniem się koleby lub skrzyni oraz urządzenia do unieruchomienia wózków w czasie przechylania koleby lub skrzyni.
- § 23.** 1. Sposób ładowania oraz rozmieszczenia ładunków na wózkach i taczkach powinien zapewniać ich równowagę i stabilność podczas przemieszczania.
2. Przedmioty przewożone na wózkach nie powinny wystawać poza obrys wózka i przysłaniać pola widzenia. W wyjątkowych przypadkach dopuszczalne jest przewożenie przedmiotów w warunkach niespełnienia tych wymagań, o ile praca odbywa się pod nadzorem zapewniającym bezpieczne jej wykonanie.

§ 24. 1. Masa ładunku przemieszczanego na taczce, łącznie z masą taczki, nie może przekraczać: 100 kg - po twardej nawierzchni i 75 kg - po nawierzchni nieutwardzonej.

Niedopuszczalne jest przemieszczanie ładunku na taczce po pochyleniach większych niż 8% oraz na odległość przekraczającą 200 m.

4. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Art. 234. Kodeksu pracy.

§ 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego 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.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

§ 3¹. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

§ 4. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

Art. 235. § 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu i właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy każdy przypadek podejrzenia choroby zawodowej.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1 pkt 6.

§ 2¹. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1) lekarz,

2) lekarz dentysta, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta

- kieruje na badania w celu wydania orzeczenia o rozpoznaniu choroby zawodowej albo o braku podstaw do jej rozpoznania.

§ 2². Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

§ 3. W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej, pracodawca jest obowiązany:

1) ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym państwowym inspektorem sanitarnym;

2) przystąpić niezwłocznie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze;

3) zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

§ 4. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr obejmujący przypadki stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby.

§ 5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1¹ oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art. 235¹. Za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych określonych w Obwieszczeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 4 września 2013r w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie chorób zawodowych Dz.U. 2014.poz.1367

, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

Art. 235². Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym albo po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych.

Art. 236. Pracodawca jest obowiązany systematycznie analizować przyczyny wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych chorób związanych z warunkami środowiska pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.

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

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

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

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

3. 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:

- 1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;
- 2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- 3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;
- 3a) (uchylony);
- 4) odbywania szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący;

5) 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;

6) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;

7) 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;

8) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

9) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

10) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;

11) odbywania służby zastępczej;

12) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;

13) 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;

14) pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

4. **Za śmiertelny wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

5. **Za ciężki wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: 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, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

6. **Za zbiorowy wypadek** przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

7. **Za chorobę zawodową** uważa się chorobę określoną w art. 235¹ Kodeksu pracy.

Rodzaje świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Art. 6. 1. Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

1) "zasiłek chorobowy" - dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

2) "świadczenie rehabilitacyjne" - dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy;

- 3) "zasilek wyrównawczy" - dla ubezpiezonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 4) "jednorazowe odszkodowanie" - dla ubezpiezonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 5) "jednorazowe odszkodowanie" - dla członków rodziny zmarłego ubezpiezonego lub rencisty;
- 6) "renta z tytułu niezdolności do pracy" - dla ubezpiezonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 7) "renta szkoleniowa" - dla ubezpiezonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- 8) "renta rodzinna" - dla członków rodziny zmarłego ubezpiezonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 9) "dodatek do renty rodzinnej" - dla sieroty zupełnej;
- 10) dodatek pielęgnacyjny;
- 11) pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:

- 1) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
- 2) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane;
- 3) dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

2. Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

3. Zgodę, o której mowa w ust. 2, w sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia takich wypadków w zakładzie górniczym - także po uzgodnieniu z właściwym organem nadzoru górniczego.

4. Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody, o której mowa w ust. 2 i 3, jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.

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

U pracodawcy, który zgodnie z art. 237¹¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy.

U pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, określonym w § 4 i 5, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:

- 1) dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- 2) jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- 3) wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- 4) zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- 5) zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- 6) zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- 7) dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z [art. 3 ust. 1 i 2](#) ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.²⁾), zwanej dalej "ustawą";
- 8) określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione.

Jeżeli wypadek miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, zespół powypadkowy wykorzystuje ustalenia zespołu specjalistów, powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór określony w [art. 237¹⁴](#) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, który miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.

2. Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba nie będąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu;
- 2) zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób określony wyżej;
- 3) zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego;
- 4) udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

3. Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza - nie później niż w terminie **14 dni** od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku - protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwany dalej "protokołem powypadkowym", według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie [art. 237 § 2](#) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie późniejszym niż określony w ust. 1, wskutek uzasadnionych przeszkód lub trudności, wymaga podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu powypadkowego.

Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową doręcza niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.

Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić.

W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca.

Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.

Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii.

Zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika, o których mowa w art. 13 ust. 2 ustawy, oraz poucza ich o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Do protokołu powypadkowego dołącza się zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia, o których mowa w § 11 ust. 2 i 4 - stanowiące integralną część protokołu powypadkowego.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie **5 dni** od dnia jego sporządzenia.

Pracodawca zwraca nie zatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu.

Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, o których mowa w ust. 2, sporządza, nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy nie zatwierdzony przez pracodawcę.

W przypadku, o którym mowa w § 8 ust. 3, protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca poszkodowanego pracownika. Przepisy ust. 1-3 stosuje się odpowiednio.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego - członkom rodziny zmarłego pracownika, o których mowa w § 11 ust. 4.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku. Przepis § 13 ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Pracodawca prowadzi **rejestr wypadków przy pracy** na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych.

2. Rejestr wypadków przy pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko poszkodowanego;
- 2) miejsce i datę wypadku;
- 3) informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego;
- 4) datę sporządzenia protokołu powypadkowego;
- 5) stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy;
- 6) datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy;

- 7) liczbę dni niezdolności do pracy;
- 8) inne informacje, nie będące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

5. Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie BHP.

Zasady realizacji szkoleń w dziedzinie BHP stanowią zbiór pewnych norm, według których proces szkolenia powinien być organizowany i realizowany. Liczba zasad szkolenia i ich układ bywa zróżnicowany i otwarty. W literaturze pedagogicznej można spotkać układy obejmujące od kilku zasad nauczania, uczenia się i motywacji.

W literaturze polskiej utrzymała się następująca klasyfikacja zasad nauczania:

- zasada pogłębienia,
- zasada przystępności,
- zasada świadomego i aktywnego udziału uczniów w procesie nauczania,
- zasada systematyczności,
- zasada trwałości wiedzy i umiejętności,
- zasada wiązania teorii z praktyką.

Projektując zajęcia, szkoleniowiec powinien przede wszystkim respektować zasady uczenia się i motywacji dotyczące również uczestników szkolenia

Autorzy Robert H. Davis, Lawrens T. Alexander I Stephan L. Yelon w książce Konstruowanie systemu kształcenia wyróżniają dziewięć podstawowych zasad uczenia się i motywacji.

Zasada 1 – doniosłości:

Należy oczekiwać, że uczeń będzie miał motywację do uczenia się tego, co ma dla niego doniosłe znaczenie.

Zasada 2 – niezbędnych warunków wstępnych:

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń nauczy się czegoś nowego, jeśli spełnia wszystkie niezbędne warunki wstępne.

Zasada 3. – wzorca:

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń przyswoi sobie nowe zachowanie, jeśli się mu przedstawi wzorcowe wykonanie, które będzie mógł obserwować i naśladować.

Zasada 4 – dostępności:

Należy oczekiwać, że uczeń łatwiej opanuje treści nauczania, jeśli będzie miał swobodny dostęp do wszystkich wiadomości przekazywanych przez nauczyciela.

Zasada 5 – nowości:

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń się nauczy, jeśli jego uwagę przyciągnie względnie nowe ujęcie materiału.

Zasada 6 – aktywnego wiązania teorii z praktyką

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń osiągnie cele kształcenia, jeśli będzie aktywnie uczestniczył w odpowiednich zajęciach praktycznych.

Zasada 7 – rozkładania ćwiczeń w czasie:

Uczenie się będzie bardziej skuteczne, jeśli ćwiczenia praktyczne zostaną podzielone na krótkie okresy rozłożone w czasie.

Zasada 8 - wygaszania:

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń nauczy się, jeśli stosowane ułatwienia będą stopniowo wycofywane.

Zasada 9 – przyjemności:

Jest bardziej prawdopodobne, że uczeń będzie kontynuował naukę, jeśli proces kształcenia przebiega w miłej atmosferze.

Charakterystyka form szkoleń w dziedzinie BHP.

Kurs – według słownika języka polskiego to „szkolenie w zakresie pewnej specjalności, nauczanie w trybie skróconym; cykl wykładów z określonego przedmiotu. Jest to najbardziej rozpowszechniona forma kształcenia dorosłych, zmierzającego do podwyższania ich kwalifikacji zawodowych. Realizowana w zasadzie w jednej specjalności w terminach stosunkowo krótkich.

Seminarium – jest to forma zajęć dydaktycznych, której celem jest pogłębianie wiadomości z pewnej dziedziny; polega ono na samodzielnym opracowaniu wybranego zagadnienia przez każdego uczestnika szkolenia oraz na uczestnictwie w dyskusjach nad przedstawionymi zagadnieniami. W seminarium bierze udział niewielka liczba osób i zakłada się maksymalny udział wszystkich uczestników w rozważeniu tematyki będącej przedmiotem szkolenia.

W szkoleniach bhp forma seminarium może mieć zastosowanie na szkoleniach okresowych realizowanych dla pracowników administracyjno-biurowych, pracowników i innych osób kierujących pracownikami.

Istotą seminarium jest dyskusja opierająca się na przestudiowanej literaturze bądź na analizie wybranych obserwacji życia zawodowego lub społecznego. W szkoleniach bhp najbardziej przydatne są zajęcia seminaryjne, podczas których dyskutuje się problemy praktyczne, dowodzi słuszności postawionych tez i wymienia doświadczenia.

Samokształcenie – to kształcenie się o własnych siłach, nie w formach kursowych, bez pomocy szkoleniowca. Jest złożoną działalnością umysłową polegającą na aktywnym zdobywaniu wiadomości i umiejętności. Warunkami skutecznego samokształcenia są :

- odczuwanie potrzeby uczenia się,
- rozumienie tego, co się poznaje,
- myślowe opracowanie materiału,
- świadomość przydatności przyswajanego materiału,
- stała aktywność umysłowa,

Ponadto efektywność samokształcenia zależy od: umiejętności planowania pracy samokształceniowej, umiejętności poprawnego rozumowania, krytycyzmu, umiejętności obserwacji, rzetelności i wytrwałości, pamięci i zapamiętywania, uwagi i jej trwałości.

Głównymi błędami popełnianymi przez osoby samokształcące się są:

- uczenie się „po łebkach” – błąd polega na powierzchownej analizie pojęć i zagadnień, na przesadnym zaufaniu do jednorazowego przeczytania,
- uczenie się werbalne – nastawione na opanowanie reguł, zasad, definicji, wycień bez należytego zrozumienia związków między pojęciami, bez uchwycenia istoty problemu.

Jednocześnie wiadomo, że istnieją określone stany psychiczne ograniczające zdolność skutecznego uczenia się. Takimi stanami mogą być np. zmęczenie, znużenie, osłabienie albo stan napięcia nerwowego.

Planując szkolenie w formie samokształcenia kierowanego, należy starannie rozważyć, czy uczestnicy będą w stanie sami osiągnąć zaplanowane cele i opanować materiał szkolenia.

Wiedza zdobyta drogą samokształcenia musi stać się operatywna, musi być narzędziem, które będzie uczestnikowi szkolenia potrzebne w rozwiązywaniu problemów teoretycznych i praktycznych w zakresie bezpiecznego wykonywania pracy zawodowej.

Materiały do samokształcenia przygotowane przez szkoleniowców powinny umożliwiać uczestnikom wykonywanie trudności w samodzielnym zdobywaniu wiedzy i umiejętności.

Materiały do samokształcenia kierowanego powinny zawierać:

- elementy ukierunkowujące obserwację – trafnie sformułowane szczegółowe cele, (Obserwacja jest skuteczna wtedy, kiedy przyświeca jej wyraźny cel.)
- definicje nowych słów i pojęć, umożliwiające kojarzenie nazw z odpowiadającymi im przedmiotami, zjawiskami itp.
- zestawy ćwiczeń do samodzielnego wykonania,
- materiały pomocnicze do rozwiązania ćwiczeń,
- sprawdziany wraz z kryteriami oceny do samokontroli wiedzy i umiejętności nabytych podczas samokształcenia.

Metody szkolenia w dziedzinie BHP.

Jednym z kluczowych celów szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy jest przygotowanie uczestnika szkolenia do takiego postępowania, dzięki któremu uniknie on wypadkowi. W tym celu należy pamiętać o sprawdzonym modelu pedagogicznym, zgodnie z którym należy:

1. Pokazać w sposób wzorcowy, stosując się do metodyki pokazu (T. Nowacki Podstawy dydaktyki zawodowej).
2. Polecieć wykonać samodzielnie.
3. Skorygować, jeżeli jest taka potrzeba (poprawić).
4. Jeszcze raz polecieć wykonanie (aż będzie wykonane poprawnie).

Wpojenie określonych nawyków bezpiecznej pracy minimalizuje ryzyko zaistnienia wypadków. Uczestnik szkolenia musi umieć samodzielnie myśleć zdobywać i weryfikować informacje o zagrożeniach, podejmować decyzje. Działając racjonalnie, powinien przewidywać konsekwencje swoich czynów. Umiejętności te powinny być kształtowane przy każdej okazji – również na zajęciach teoretycznych.

Pokaz czynności

Celem pokazu jest ukształtowanie w świadomości osób szkolnych modelu czynności.

Faza 1

- wyjaśnienie celu i przedmiotu pokazu
- pokaz czynności dokonany przez instruktora

- pokaz bardziej skomplikowanych elementów czynności dokonany przez instruktora

Faza 2

- powtórzenie pokazu przez osobę szkoloną
- ponowny pokaz całej czynności raz w tempie zwolnionym, następnie w tempie normalnym

Faza 3

- wykonanie czynności przez osobę szkoloną
- ocena poziomu opanowania czynności

Jednocześnie należy pamiętać, że nie jest wiarygodny szkoleniowiec, który werbalnie motywuje uczestników szkolenia do bezpiecznego postępowania, a sam narusza wszelkie możliwe reguły bezpieczeństwa i prowadzi do zajęcia w koszmarnych warunkach lokalowych w sposób urągający wszelkim przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wykład – cykl zajęć na kursach polegający na przekazywaniu słuchaczom wiedzy w formie odczytu; przedstawienie, zreferowanie czegoś w mowie lub na piśmie: tłumaczenie objaśnianie, komentowanie np. zwięzły wykład przepisów prawa pracy.

W szkoleniach bhp zaleca się stosowanie wykładu problemowego, wykładu dialogu, w którym uczestnicy procesu szkolenia niekoniecznie muszą brać udział przez głośne wypowiedzi. Szkoleniowiec stawia problemy przed wszystkimi i swoimi i swoimi wywodami zmusza uczestników do współudziału w ich rozwiązaniu.

Wykład „dyskursywny” to taki, gdy prowadzący wykład toczy spór z nieistniejących w tym momencie przeciwnikiem. Taki wykład również aktywizuje uczestników szkolenia, ponieważ wielu z nich może się utożsamiać z owym wyimaginowanym „Przeciwnikiem” i śledzić tok wyvodu z większym zainteresowaniem niż w innych przypadkach. Doświadczeni szkoleniowcy stwierdzają, że ludzie dorośli nie nawykli dłuższego słuchania – już po dwudziestu minutach przejawiają niepokój i spadek uwagi tak znaczny, że jest mało prawdopodobne dotarcie do nich z tym, co chcielibyśmy przedstawić.

Kilka cech dobrego wykładowcy:

- przedstawia materiał jasno,
- umożliwia zrozumienie podstawowych zasad przedmiotu,
- mówi wyraźnie,
- czyni materiał zrozumiałym i treściwym,
- mówi na temat i wyczerpująco,
- zachowuje ciągłość programu,
- jego krytycyzm jest konstruktywny i pomocny,
- wykazuje wiedzę fachową o przedmiocie,
- utrzymuje właściwe tempo wykładu,
- przedstawia również materiał trudno dostępny,
- jest zwięzły,
- podaje praktyczne zastosowania teorii przedmioty.

Dyskusja – ustna lub pisemna wymiana zdań na jakiś temat, wspólne omawianie, rozpatrywanie jakiegoś zagadnienia, rozmowa, dysputa. W dydaktyce przez dyskusję rozumiemy wspólne poszukiwanie odpowiedzi na postawione pytania. Przedmiotem dyskusji jest zatem jakiś problem, który wymaga rozwiązania, postawiony przed niewielkim z zasady zespołem. Nie można nazwać dyskusją wymiany myśli, w toku której następuje dzielenie się swoimi doświadczeniami. Często w tzw. Dyskusji zabierający głos przedstawiają, kiedy, jak oraz czego dokonali, nie ustosunkowując się do podstawowego problemu. Na kursach dyskusję prowadzimy w zespołach nielicznych, gwarantujących, że znaczna liczba osób będzie mogła zabrać głos. Poza tym małe grupy (do 6 osób) bardziej sprzyjają ośmieleniu, zmniejszają obawę przed negatywną oceną uczestnika dyskusji ze strony współuczestników. Postępując się dyskusją jako metodą, należy przestrzec uczestników przed używaniem takich sformułowań jak np. : „To jest niemądre”, „Pan się myli”, „ Pan tkwi w błędzie” itd. Zaleca się raczej sformułowania w rodzaju „A gdy spojrzeć z innego punktu widzenia?”, „ Jestem odmiennego zdania” itd. Takie sformułowania nie zamykają komunikacji i nie powodują zwiększania niepożądanego poziomu emocji uczestników dyskusji.

Dyskusja konferencyjna jest jedną z odmian dyskusji dydaktycznej. Stosuje się w sytuacjach, gdzie zachodzi konieczność werbalnego przeanalizowania jakiegoś szerokiego zagadnienia. Problematykę ogólną dzieli się na zagadnienia bardziej szczegółowe, te zaś rozpracowywane są w poszczególnych grupach dyskusyjnych w określonym czasie. Po upływie czasu pracy tych grup przewodniczący każdej grupy przedstawia rozwiązania szczegółowych zagadnień. W wyniku tak prowadzonej dyskusji tworzy się obraz rozwiązania problemu ogólnego.

Dyskusja okrągłego stołu polega na swobodnej wymianie poglądów między uczestnikami szkolenia a prowadzącym zajęcia przedstawiającym pewien wybrany problem lub zagadnienie, jak również między samymi uczestnikami. Uczestnicy wymieniając własne poglądy i doświadczenia, wzajemnie udzielają sobie wyjaśnień, które następnie koryguje oraz uzupełnia osoba prowadząca dyskusję.

Dyskusja panelowa, zwana czasami dyskusją obserwowaną. Cechą charakterystyczną tej dyskusji jest istnienie dwóch gremiów: dyskutującego (eksperti tworzący panel) i słuchającego (audytorium – uczestnicy szkolenia). W pierwszej fazie dyskusji wypowiadają się eksperci, wprowadzając w temat, następnie odbywa się dyskusja między członkami paneli, a w drugiej fazie dyskusji głos może zabrać każda osoba wchodząca w skład audytorium. Istotą dyskusji panelowej jest nie tylko postawienie problemu, ale jego rozwiązanie przez wysuwanie hipotez, argumentów przemawiających za i przeciw. W ten sposób z krytyki jednych stanowisk, a obrony innych powinno wyłonić się stanowisko ogólniejsze, uznane za najśluszniesze.

Metaplan jest jedną z technik prowadzenia dyskusji. Polega ona na tym, że w czasie dyskusji jej uczestnicy tworzą plakat, który jest graficznym skrótem dyskusji. Uczestnicy dyskusji zamiast zabierać zapisują swoje myśli na kartkach według określonego porządku. Kartki mają określone kolory i kształty umożliwiające łatwe uporządkowanie na specjalnej planszy. W wyniku tak prowadzonej dyskusji powstaje plakat, który jest zapisem wieloaspektowej propozycji rozwiązania problemu.

Metoda analizy przypadków pozwala na kształcenie umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania trudnych decyzji, ponadto uczestnicy szkoleni są metodą ćwiczą umiejętność zbierania informacji. Ta umiejętność jest

ważna przy wykrywaniu i analizie zagrożeń na stanowisku p[racy. Istota metody przypadków sprowadza się do analizy , a następnie dyskusji nad przedstawionym przez szkoleniowca na piśmie opisem zdarzenia (przypadku) odnoszącego się do tematu zajęć podczas szkolenia bhp

Zajęcia prowadzone metodą analizy przypadków najczęściej mają następującą strukturę:

- przygotowanie przez szkoleniowca opisu przypadku, najlepiej autentycznego zdarzenia,
- prezentacja opisu zdarzenia uczestnikom szkolenia,
- wstępna analiza zdarzenia i odpowiedzi udzielane przez szkoleniowca na zadawane przez uczestników pytania,
- szczegółowa analiza opisu zdarzenia przez uczestników szkolenia,
- uczestnicy formułują propozycje rozwiązań
- wybór w toku dyskusji optymalnego rozwiązania i jego uzasadnienie,
- ocena przez szkoleniowca prawidłowości wnioskowania.

Metoda sytuacyjna jest odmienną metody analizy przypadków, bowiem tok postępowania szkoleniowca i uczestników szkolenia oraz zastosowane środki są w obu metodach podobne. Różnica dotyczy jakościowej strony przedstawionego uczestnikom opisu. Opis przypadku obejmuje pojedyncze zdarzenie, natomiast w opisie sytuacji przedstawiony jest ciąg zdarzeń, jakaś złożona sytuacja o charakterze problemowym. Opis sytuacji jest znacznie obszerniejszy niż opis przypadku i może zawierać kilkanaście a nawet kilkaset stron. Z tego względu uczestnicy powinni otrzymać go z odpowiednim wyprzedzeniem, tzn. przynajmniej kilka dni przed szkoleniem bhp, ponadto w opisie powinien znajdować się wykaz literatury, aktów normatywnych, instrukcji bhp itp. , podobnych do wzbogacenia wiedzy o danym problemie. Czynnikiem decydującym o efektywnym przebiegu zajęć prowadzonych metodą analizy przypadków, jak również metodą sytuacyjną, jest trafnie dobrany opis przypadków lub sytuacji, które szkoleniowiec może pozyskać z protokołów powypadkowych, akt sądowych, zebrań związkowych, posiedzeń rad nadzorczych itp.

Realizacja szkoleń.

Nauczanie przez szkoleniowców ochrony pracowników w środowisku pracy, powinno być oparte na modelu typu Y opisywanym w literaturze pedagogicznej (Hanna Hamer – Klucz do efektywności nauczania, Warszawa 1994).

W modelu nauczania Y w centrum uwagi znajduje się uczestnik szkolenia, jego potrzeby i zainteresowania, jego opory i bariery, jego potencjalny dyskomfort psychiczny i fizyczny, zaś zadaniem szkoleniowca jest motywowanie do uczenia się tak, aby nauka stanowiła wyzwanie w pełni satysfakcjonujące uczestnika szkolenia.

Szkoleniowiec realizujący model nauczania typu Y:

- tworzy jasną dla uczestników strukturę zajęć;
- przekłada cele prowadzącego szkolenie na to, co mają zrobić uczestnicy szkolenia;
- dostosowuje metody nauczania do stylów uczenia się uczestników zajęć;
- aktywizuje uczestników szkolenia zapraszając do współprowadzenia zajęć ;
- stosuje metody aktywizujące i audiowizualne;
- prezentuje postawę partnerską, utrzymując komunikację dwustronną;

- przygotowuje handouts (materiały opracowywane przez prowadzącego szkolenie na każde zajęcia, 2-3 kartki, zawierające zwięzłe przedstawienie poglądów autorytetów w danej dziedzinie i/lub punkt widzenia prowadzącego szkolenie);
- dostosowuje odpowiednią prędkość mówienia i ściśle kontroluje czas;
- wywołuje zainteresowania i motywację poznawczą wewnętrzną ;
- bezstresowo mobilizuje do nauki;
- okazuje sympatie uczestnikom szkolenia i zachęca do współpracy;
- utrzymuje luźną i nieformalną atmosferę na szkoleniu i udziela informacji zwrotnych;
- kładzie nacisk na rozumienie;
- rozwija mocne strony uczestników zajęć;
- stosuje jasne kryteria oceny uczestników szkolenia;
- powoduje ocenianie prowadzącego szkolenie przez uczestników

Komunikacja w toku szkolenia.

Rady dotyczące komunikowania się w trakcie szkolenia

1. PAMIĘTAJ ZAWSZE O CELU, KTÓRY CHCESZ OSIĄGNAĆ.
2. BĄDŹ KONKRETNY.
3. DOCENIAJ METODĘ, KTÓRA UŁATWI PRZEKAZYWANIE INFORMACJI.
4. PAMIĘTAJ, ŻE ODBIORCA INFORMACJI TO TEŻ CZŁOWIEK.
5. NIE MÓW O RZECZACH, KTÓRE SĄ ODBIORCY NIEPRZYDATNE.
6. POSTARAJ SIĘ STWORZYĆ ODPOWIEDNI KLIMAT.
7. PAMIĘTAJ, ŻE WYMIANA INFORMACJI JEST TEŻ SYTUACJĄ W KTÓREJ OBOWIĄZUJĄ FORMY TOWARZYSKIE.
8. BĄDŹ CIERPLIWY, PAMIĘTAJ, ŻE TO CO JASNE I PROSTE DLA CIEBIE, NIE MUSI BYĆ TAKIE DLA ODBIORCY.
9. UWZGLĘDNIJ WIĘDZĘ NA TEMAT KOMUNIKOWANIA SIĘ W PRAKTYCE.
10. PRZEDSTAW ZESPÓŁ PRACOWNIKÓW OBIEKTYWNIEM, BEZ UPREDZEŃ.
11. WIEDZ, ŻE ODBIORCA POZNAJE CIĘ NIE TYLKO PRZEZ SŁOWA, ALE TAKŻE PRZEZ ZACHOWANIA.
12. DBAJ O FORMY KOMUNIKACJI NIE WERBALNEJ (GEST, UŚMIECH, PATRZENIE W OCZY).

Słuchający może odbierać znacznie więcej niż jest nadawane. Ten nadmiar możliwości sprzyja rozproszeniu uwagi.

Po 10 minutach słuchania :

- natychmiast po odbiorze odtwarza sensownie ok. 50% treści.
- po 48 godzinach – około 25%

Dlaczego? – ograniczenie pamięciowe jej wytrzymałości,

- braku umiejętności słuchania,
- przecenianie umiejętności słuchania,
- nie doceniania faktu współpracy.

Sposoby skutecznego słuchania

- OKAZYWANIE UWAGI I ULEPSZENIE
 - patrzeć na nadawcę, kontakt wzrokowy
 - unikanie czynności rozpraszających
 - zadawanie pytań
 - przedstawienie od czasu do czasu własnymi słowami tego, co zostało powiedziane
- WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE „NADMIARU MOŻLIWOŚCI”
 - podsumowanie w myśli tego co zostało powiedziane
 - klasyfikowanie informacji na główne i pomocnicze
 - określanie, jaki cel chce osiągnąć nadawca
 - określenie istotnych odczuć nadawcy i analizowanie ich treści informacji
 - analizowanie – czego można się od niego nauczyć
- WŁAŚCIWE WYKORZYSTANIE „NADMIARU MOŻLIWOŚCI”
 - formułowanie rad, zanim nadawca wyrazi potrzebę
 - formułowanie zastrzeżeń zanim komunikat zostanie nadany i zrozumiany
- NASTAWIENIE EMOCJONALNE
 - w trakcie słuchania nie osądzać tego co zostało powiedziane
 - identyfikowanie się z celem nadawcy a nie celem odbiorcy w słuchaniu
- C. ROGRES UWAŻA, ŻE PEŁNE SŁUCHANIE OBEJMUJE:
 - słuchania nie tylko słów ale nastawienie na odbiór uczuć, które się za słowami kryją,
 - wczuwanie się w to, co nadawca mówi – widzenie świata jego oczami,
 - odrzucanie oceny, dopóki nie zrozumie się myśli i odczuć nadawcy.

O mówieniu

- każdy myśli znacznie szybciej niż mówi – nadawca posiada więc nadmiar możliwości
- odbiorca po 10 minutach słuchania:
- natychmiast odtwarza 50%
- po 48 godz. – 25%

Straty te spowodowane są również przez nadawcę na skutek braku umiejętności mówienia.

Skuteczność mówienia ułatwia słuchanie i ulepsza komunikację. Bardzo wiele osób przecenia umiejętności mówienia.

Postawa skutecznego nadawcy

1. Jest świadomy:

- po co mówi, jaki ma cel
- w jakim jest stanie emocjonalnym

2. Uwzględnia:

- wyraźne wymawianie słów
- tempo przekazu niezbyt szybkie
- szyk wyrazów w zdaniu uwypuklający to co najważniejsze

- stosowanie strony czynnej nie biernej
- unikanie zbyt długich zdań
- unikanie natłoku określeń
- używanie słów:
 - raczej znanych niż mało znanych
 - pojedynczych niż złożonych
 - konkretnych niż abstrakcyjnych
 - krótkich niż długich
- wyjaśnienie nowych terminów
- nowa myśl od nowego zdania
- ciągłość głównego wątku
- unikanie nadmiernych skrótów
- przechodzenie od szczegółów do ogółu i odwrotnie:
 - od konkretnego do abstrakcji
 - od znanego do nieznanego
 - od zasady do wyjątku
- korzystanie z analogii i przykładów
- korzystanie z ilustracji, wykresów, schematów, odwoływanie się do wyobrażeń o tym o czym mówimy

Przeciwdziałanie znużeniu odbiorcy :

- stosowanie zmiennego tempa przekazu
- stosowanie zmiennej długości zdania
- unikanie monotonnego mówienia
- gestykulacja, mimika
- dowcip, anegdota
- okazywanie osobistego stosunku emocjonalnego do prezentowanych treści
- dbanie o interesujący układ treści i dobór treści

Nie irytowanie odbiorcy :

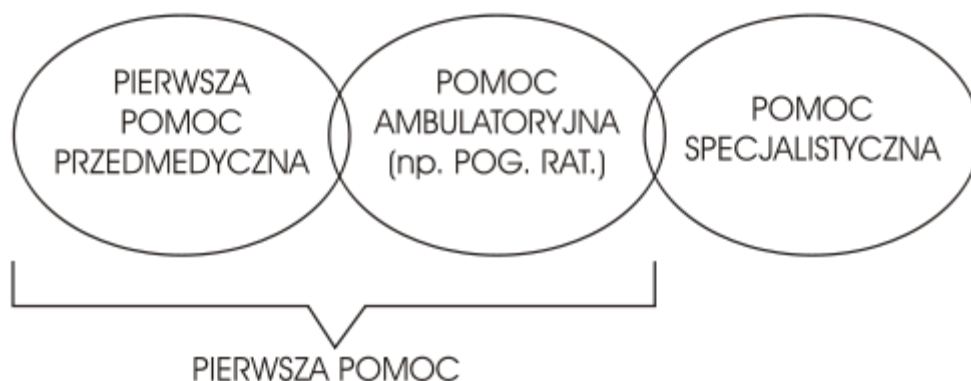
- unikanie gestów, mimiki, postaw lekceważących
- wyjaśnianie w sposób taktowny

6. Pierwsza pomoc przedmedyczna.

Pierwsza pomoc – zespół czynności wykonywanych w razie wypadku, urazu lub nagłego ataku choroby w celu ochrony życia lub zdrowia poszkodowanego oraz zminimalizowania niekorzystnych następstw, zanim możliwe będzie udzielenie specjalistycznej pomocy medycznej (po przewiezieniu do szpitala).

Rozróżnia się następujące rodzaje pierwszej pomocy :

- **pierwszą pomoc**, definiowaną jako zespół czynności ratunkowych wykonywanych przez osoby znajdujące się na miejscu zdarzenia
- **kwalifikowaną pierwszą pomoc** prowadzoną przez ratownika w ramach wykonywanej pracy lub każdego innego przypadku zagrożenia zdrowia lub życia jakiego był świadkiem
- **medyczne czynności ratunkowe** wykonywane przez lekarza, ratownika medycznego lub pielęgniarkę w wyniku interwencji pogotowia ratunkowego lub na Szpitalnym Oddziale Ratunkowym



Łańcuch ratunkowy jest zespołem czynności ratowniczych zazębiających się i dających większe rokowania na przeżycie poszkodowanego.

- Prewencja – nauczanie zasad pierwszej pomocy teoretycznie i praktycznie
- Wczesne rozpoznanie i wezwanie pomocy – w tym ogniwie należy rozpoznać rodzaj zagrożenia. Należy opisać co się dzieje z poszkodowanym
- Wczesne rozpoczęcie RKO (resuscytacji krążeniowo-oddechowej) – jeżeli dojdzie do nagłego zatrzymania krążenia
- Wczesna defibrylacja – do NZK dochodzi głównie poprzez mechanizm migotania komór, aby przywrócić prawidłową pracę serca należy wykonać defibrylację. ERC (Europejska Rada Resuscytacji) wprowadziła program z użyciem AED – automatyczny defibrylator zewnętrzny
- Opieka poresuscytacyjna – są to czynności wykonywane w szpitalu, są to czynności medyczne wykonywane w celu przywrócenia poszkodowanego do jak najlepszej sprawności i powrotu do normalnego życia.

Przebieg akcji ratunkowej powinien pozwolić na łagodne przejście do kolejnego ogniwa łańcucha (np. z etapu pomocy przedmedycznej do etapu pomocy specjalistycznej po przyjechaniu karetki pogotowia P- zespołu podstawowego, S-zespołu specjalistycznego z lekarzem), przez co ogniwa łańcucha ratunkowego nachodzą na siebie.

W zakres pierwszej pomocy przedmedycznej wchodzi takie czynności jak (istotna kolejność):

1. zabezpieczenie miejsca zdarzenia
2. sprawdzenie stanu poszkodowanego (podstawowych funkcji życiowych – oddechu i świadomości, zlokalizowanie odniesionych urazów)
3. zapewnienie sobie pomocy, wezwanie pogotowia ratunkowego lub innych specjalistycznych służb ratowniczych
4. prowadzenie resuscytacji krążeniowo-oddechowej, zatamowanie krwotoków i działanie przeciwwstrząsowe
5. wykonanie pozostałych/innych czynności ratunkowych zależnych od stanu poszkodowanego
6. ułożenie poszkodowanego w pozycji bezpiecznej (jedynie jeżeli poszkodowany jest nieprzytomny i zaistniała potrzeba pozostawienia go bez opieki na dłuższy czas)

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Zabezpieczenie miejsca wypadku ma na celu ochronę zarówno poszkodowanego, ratownika, jak i osób trzecich (gapiów, innych uczestników ruchu drogowego, itp.).

Procedury zabezpieczania są zależne od sytuacji. Standardowo w wypadkach komunikacyjnych zatrzymuje się ruch na danym odcinku drogi. W tym celu na drodze, w odpowiednio oddalonym miejscu ustawia się trójkąt ostrzegawczy. Praktycznie odległość ustawienia trójkąta od miejsca zdarzenia zależy od rodzaju drogi (inna będzie na drodze gminnej, inna na autostradzie), warunków atmosferycznych, rzeźby terenu, itd. Trójkąt ostrzegawczy w razie konieczności może być zastąpiony np. samochodem, który – o ile jest dobrze widoczny – może spełniać podobną funkcję.

Wypadki w domu, szkole, miejscu pracy nie wymagają zwykle szczególnych zabezpieczeń. W przypadku drgawek (np. epilepsji) konieczne jest usunięcie twardych przedmiotów (stoły, krzesła), aby ograniczyć urazy kończyn i tułowia.

Jeśli niemożliwe jest wystarczające opanowanie sytuacji (płonące mieszkanie lub samochód, skażenie chemiczne, pojazd mogący zjechać ze zbrocza, możliwość karambolu, itd., ale także zagrożenie wstrząsem znajdujących się wewnątrz pojazdu poszkodowanych) w miarę możliwości przystępuje się do ewakuacji poszkodowanych.

Sprawdzenie stanu poszkodowanego, Funkcje życiowe

U pacjenta nieprzytomnego należy określić, czy oddycha, przykładając policzek nad jego usta, obserwując zarazem czy unosi się klatka piersiowa (tzw. *widzę, słyszę, czuję* – jeśli ratownik na policzku nie wyczuł oddechu, nie usłyszał jego świstu ani nie zobaczył unoszącej się i opadającej klatki piersiowej powinien uznać, że poszkodowany nie oddycha). Przy określaniu innych nieprawidłowości kluczowe znaczenie ma obserwacja nieprzytomnego chorego.

O ile poszkodowany jest przytomny, ratownik może spróbować zebrać wywiad – jest to istotne szczególnie przy chorobach przewlekłych (takich jak cukrzyca), jeśli to one spowodowały, że chory potrzebuje pomocy (np. podania glukozy).

Wzywanie pomocy

Wezwania pomocy należy dokonać po ustaleniu stanu poszkodowanego, ale przed rozpoczęciem udzielania pomocy (bezwzględnie dotyczy to resuscytacji krążeniowo-oddechowej, ale można poświęcić 1 minutę na opatrzenie obrażeń bezpośrednio zagrażających życiu, jak krwotok, czy wstrząs) lub – o ile to możliwe – równocześnie (np. prosząc przechodnia, aby zrobił to za ratownika).

Zwykle zawiadamia się pogotowie ratunkowe ale można także powiadomić straż pożarną i policję w przypadku wypadku drogowego.

Numery alarmowe w Polsce	
Policja ^a	997
Straż pożarna ^a	998
Pogotowie ratunkowe ^a	999
Jednolity ogólnoeuropejski numer alarmowy ^a	112
MOPR, WOPR, GOPR i TOPR	985 lub 601 100 100
^a – następuje połączenie z <u>centrum powiadamiania ratunkowego</u>	

Przy zgłaszaniu wezwania należy podać (istotna kolejność):

1. miejsce zdarzenia;
2. rodzaj zdarzenia (wypadek drogowy, wypadek w pracy, etc.);
3. liczbę poszkodowanych;
4. stan poszkodowanych;
5. imię i nazwisko wzywającego pomocy;
6. numer telefonu, z którego dzwonimy.

Po podaniu wszystkich informacji należy poczekać na dodatkowe pytania dyspozytora i potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.

Bezpieczeństwo osoby udzielającej pierwszej pomocy

Aby uniknąć ryzyka nabycia choroby infekcyjnej podczas udzielania pierwszej pomocy, musimy stosować środki ochrony własnej oraz proste procedury:

1. Należy zawsze używać rękawiczek lateksowych lub nitrylowych. Jeżeli nie posiadamy rękawiczek, należy założyć na dłonie worki foliowe lub jakikolwiek wodoodporny materiał
2. Należy zbierać wszelkie środki użyte w miejscu zdarzenia do jednej torby
3. Po udzieleniu pierwszej pomocy należy umyć ręce mydłem
4. W razie podejrzenia, iż zostaliśmy narażeni na infekcję, należy poinformować o tym pomoc medyczną lub skontaktować się ze swoim lekarzem

Bezpieczeństwo ratownika

Zarówno bezpieczeństwo ratownika, jak i osób postronnych jest priorytetem. Nie należy podejmować akcji ratunkowej, jeśli istnieje realne zagrożenie dla świadków zdarzenia (np. wybuchem). Należy pamiętać, że trudniej jest ratować dwie osoby niż jedną – z jednej ofiary i ratownika mogą nagle zrobić się dwie ofiary.

Ratownik powinien unikać kontaktu z krwią, ponieważ grozi to zakażeniem niektórymi patogenami (głównie HBV, HCV i HIV) oraz używać specjalnych maseczek w czasie prowadzenia sztucznego oddychania.

Po udzieleniu pierwszej pomocy ratownik może odczuwać zmęczenie fizyczne oraz przejściowe obniżenie nastroju. Wypadek (przeżycie roli ratownika) może spowodować tzw. stres pourazowy. Omówienie obaw i reakcji, jakie miały miejsce w czasie udzielania pierwszej pomocy, powinno nastąpić w ciągu 24-72 godzin od zdarzenia. Taką rozmowę należy odbyć z przygotowanym do tego typu porad psychologiem. W ten sposób można zapobiec późniejszym zaburzeniom emocjonalnym. Szybkie omówienie swoich obaw oraz wątpliwości zapobiega pojawieniu się zahamowań i lęków w przyszłości.

Regulacje prawne

Obowiązek udzielania pomocy reguluje prawo. W Polsce, konsekwencje prawne za zaniechanie takiej pomocy przewiduje art. 162 Kodeksu karnego.

§ 1. Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu groźącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Nie popełnia przestępstwa, kto nie udziela pomocy, do której jest konieczne poddanie się zabiegowi lekarskiemu albo w warunkach, w których możliwa jest niezwłoczna pomoc ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej.

Udzielanie pierwszej pomocy w niektórych stanach zagrożenia zdrowia lub życia.

Postępowanie przy zranieniu:

- a) natychmiast zatrzymać krwotok,
- b) usunąć z rany ciała obce (tylko widoczne i których usunięcie nie sprawia trudności),
- c) zabezpieczyć ranę przed zakażeniem poprzez oczyszczenie jej okolic 3% roztworem wody utlenionej (głębokich ran nie należy przemywać

żadnymi płynami antyseptycznymi, a jedynie pokryć jałowym opatrunkiem i zabandażować),

- d) miejsce zranione przykryć wyjałowioną gazą,
- e) opatrunek umocować bandażem, przylepcem, chustą trójkątną (w zależności od wielkości zranienia),
- f) każdego zranionego z poważniejszymi uszkodzeniami należy kierować natychmiast do lekarza.

Postępowanie przy krwotokach:

a) zastosować ucisk krwawiącego naczynia, tętnicę przycisnąć do kości powyżej miejsca zranienia, a przy krwotokach z tętnicy szyjnej i skroniowej - poniżej miejsca zranienia, przy krwotokach z rany na kończynie, koniecznie unieść ją w górę, należy ucisnąć silnie kciukiem, czterema palcami lub pięścią.

b) założenie opatrunku uciskowego, doraźnie zatrzymać krwawienie, położyć opatrunek z jałowej gazy (kilkakrotnie złożony), zabandażować. Przy krwotokach wewnętrznych - wskazane jest jak najszybsze przekazanie poszkodowanego w ręce lekarza.

Postępowanie w przypadkach złamań:

1. założyć jałowy opatrunek (w przypadkach złamania otwartego),
2. unieruchomić złamaną kończynę stosując zasadę unieruchomienia dwóch sąsiadujących ze złamaniem stawów,
3. przy złamaniach kończyn górnych, podudzia i żeber, chorego można przenosić i przewozić w pozycji siedzącej.
4. przy złamaniach uda, miednicy można przenosić i przewozić tylko w pozycji leżącej,
5. przy złamaniu kręgosłupa chorego nie należy ruszać,
6. wezwać pogotowie ratunkowe.

Postępowanie przy zwichnięciach:

Zwichnięcia - częściowe lub całkowite przemieszczenie się jednej lub kilku kości w obrębie stawu. Oprócz przemieszczenia dochodzi do uszkodzenia torebki stawowej i więzadeł. Pierwsza pomoc:

1. przyłożyć zimny okład (np. z altacetu) na zwichnięty staw,
2. unieruchomić go za pomocą szyny i opaski,
3. przewieźć poszkodowanego do lekarza.

Postępowanie w przypadku oparzenia:

Oparzenia - urazy termiczne spowodowane działaniem energii cieplnej, chemicznej, elektrycznej, promieniowaniem.

Pierwsza pomoc::

1. przerwać kontakt z czynnikami parzącymi,
2. polewać czystą zimną wodą przez kilkanaście minut,

3. oparzenia związkami chemicznymi należy zmywać pod silnym strumieniem zimnej wody,
4. zabezpieczyć oparzoną powierzchnię przed zakażeniem poprzez założenie opatrunku z jałowej gazy,
5. zapewnić poszkodowanemu szybką opiekę lekarską.

Porażenia prądem elektrycznym - pierwsza pomoc:

1. wyłączyć napięcie właściwego obwodu elektrycznego,
2. odizolować porażonego od urządzeń będących pod napięciem (należy pamiętać o zabezpieczeniu siebie przed porażeniem),
3. w zależności od stanu porażonego zastosować odpowiednie czynności ratownicze:
przy zatrzymaniu oddechu - sztuczne oddychanie,
przy zatrzymaniu czynności serca - masaż serca,
przy oparzeniach, krwotokach, zranieniach itd. postępować jak w takich przypadkach wskazano.

Pierwsza pomoc przy zatruciach chemicznych przez: drogi oddechowe, przewód pokarmowy, skórę:

a) przy zatruciach drogą oddechową należy: usunąć chorego z miejsca, w którym nastąpiło zatrucie i wynieść na świeże powietrze. Rozluźnić wszystkie uciskające części ubioru:

b) zdjąć odzież w przypadku zanieczyszczenia jej środkami trującymi, zabezpieczyć chorego przed utratą ciepła (przykryć kocem). w przypadku braku akcji serca i oddychania rozpocząć masaż serca i sztuczne oddychanie, w razie wystąpienia drgawek zabezpieczyć chorego przed przegryzieniem języka. przy zatruciach drogą pokarmową należy: Usunąć truciznę z żołądka przez spowodowanie wymiotów. Przy zatruciach przez skórę należy: rozebrać zatrutego, zmyć skórę strumieniem wody dbając o to, aby strumień wody ze splukiwaną trucizną nie skaził zdrowych części ciała. W każdym przypadku jak najszybciej wezwać lekarza lub zapewnić transport chorego do szpitala, podać lekarzowi nazwę substancji trującej, a przy truciznach nieznanych zebrać pierwsze wymiociny i przekazać lekarzowi, co umożliwi przeprowadzenie analizy i ułatwi leczenie.

Pierwsza pomoc przy odmrożeniach:

1. odmrożone miejsca stopniowo ogrzać (I stopień odmrożenia),
2. nałożyć jałowy opatrunek (II i III stopień odmrożenia),
3. podać środki przeciwbólowe,
4. podawać ciepłe płyny do picia (przy wszystkich stopniach odmrożenia),
5. przewieźć poszkodowanego do szpitala.

7. Skutki ekonomiczne wypadków przy pracy.

Koszty wypadków przy pracy stanowią jeden z podstawowych składników wydatków bhp w zakładzie pracy obejmujące także m.in.:

- składki na społeczne ubezpieczenie wypadkowe ZUS,
- koszty chorób zawodowych,
- koszty wynikające z pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia oraz koszty profilaktyki.

Wypadki przy pracy mają znaczny wymiar ekonomiczny dla: zakładów pracy, osób poszkodowanych oraz ich rodzin, a także całego społeczeństwa. Ich nakłady są znaczną stratą w odniesieniu do Produktu Krajowego Brutto zarówno w Polsce, jak i w przodujących cywilizacyjnie innych krajach Unii Europejskiej. Dla poszkodowanego wypadek skutkujący czasową lub trwałą niezdolnością do pracy powoduje: zmniejszenie dochodów, koszty związane z transportem do lekarza, szpitala, z leczeniem oraz kupnem lekarstw. Wprawdzie osoby poszkodowane lub członkowie ich rodzin otrzymują świadczenia pieniężne i rzeczowe od: swoich pracodawców, instytucji ubezpieczeń społecznych lub ze strony państwa to jednak nie pokrywają one wszystkich strat spowodowanych wypadkiem przy pracy. Znaczna część kosztów wypadków ponoszona jest przez całe społeczeństwo. Są to nakłady, które w toku ewolucji systemów socjalnych różnych państw przenoszono z poszkodowanych i pracodawców na resztę społeczeństwa. Są one zatem w dużym stopniu kosztami ukrytymi, a w związku z tym najmniej uświadamianymi sobie przez społeczeństwo. Należą do nich głównie różne usługi sektora publicznego, takie jak usługi publicznej służby zdrowia. Większość przedsiębiorstw niestety nie prowadzi analiz ekonomicznych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawcy dostrzegają często wyłącznie koszty związane z koniecznością zapewnienia pracownikom ochrony odpowiadającej wymaganiom przepisów. Nie zauważają jednak tych związanych z nieodpowiednim stanem bhp w zakładzie pracy, który powoduje zwiększone nakłady funkcjonowania całego przedsiębiorstwa.

8. Ochrona przeciwpożarowa i ochrona środowiska naturalnego.

Ochrona przeciwpożarowa polega na realizacji przedsięwzięć mających na celu ochronę życia, zdrowia, mienia lub środowiska przed pożarem, klęską żywiołową lub innym miejscowym zagrożeniem poprzez:

- 1) zapobieganie powstawaniu i rozprzestrzenianiu się pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia;
- 2) zapewnienie sił i środków do zwalczania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia;
- 3) prowadzenie działań ratowniczych.

Osoba fizyczna, osoba prawna, organizacja lub instytucja korzystające ze środowiska, budynku, obiektu lub terenu są obowiązane zabezpieczyć je przed zagrożeniem pożarowym lub innym miejscowym zagrożeniem.

Właściciel, zarządca lub użytkownik budynku, obiektu lub terenu, a także podmioty, o których mowa w ust. 1, ponoszą odpowiedzialność za naruszenie przepisów przeciwpożarowych, w trybie i na zasadach określonych w innych przepisach.

Właściciel budynku, obiektu budowlanego lub terenu, zapewniając ich ochronę przeciwpożarową, jest obowiązany:

- przestrzegać przeciwpożarowych wymagań techniczno-budowlanych, instalacyjnych i technologicznych;
- wyposażyć budynek, obiekt budowlany lub teren w wymagane urządzenia przeciwpożarowe i gaśnice;
- zapewnić konserwację oraz naprawy urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic w sposób gwarantujący ich sprawne i niezawodne funkcjonowanie;
- zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie budowlanym lub na terenie, bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji;

- przygotować budynek, obiekt budowlany lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej;
- zapoznać pracowników z przepisami przeciwpożarowymi;
- ustalić sposoby postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

Odpowiedzialność za realizację obowiązków z zakresu ochrony przeciwpożarowej, o których mowa, stosownie do obowiązków i zadań powierzonych w odniesieniu do budynku, obiektu budowlanego lub terenu, przejmuje - w całości lub w części - ich zarządca lub użytkownik, na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej ustanawiającej zarząd lub użytkowanie. W przypadku gdy umowa taka nie została zawarta, odpowiedzialność za realizację obowiązków z zakresu ochrony przeciwpożarowej spoczywa na faktycznie władającym budynkiem, obiektem budowlanym lub terenem.

Ogólne wiadomości o pożarach.

Zagrożeniem pożarowym nazywamy zespół czynników pływających na powstanie i rozprzestrzenianie się pożaru, a przez to na bezpieczeństwo życia ludzi.

Zagrożeniem wybuchowym nazywamy możliwość tworzenia przez palne gazy, pary palnych cieczy, pyły lub włókna palnych ciał stałych, w różnych warunkach, mieszanin z powietrzem, które pod wpływem czynnika inicjującego zapłon wybuchają czyli ulegają gwałtownemu spalaniu połączonemu ze wzrostem ciśnienia. Pożar lub wybuch może powstać, gdy zaistnieje czasowa i przestrzenna zbieżność następujących elementów: materiału palnego, czynnika utleniającego, źródła zapłonu.

Materiały palne, które traktowane jako niebezpieczne pożarowo to:

-gazy palne, takie jak: acetylen, metan, etan, wodór, propan-butan, amoniak, gaz ziemny, miejski, generatorowy, itp.,
 -ciecze, których pary z powietrzem tworzą mieszaniny palne i wybuchowe jak: węglowodory ciekłe, alkohole, rozpuszczalniki (aceton, benzyna, itp.) o temperaturze zapłonu poniżej 55°C,
 ciała stałe wytwarzające w zetknięciu z wodą lub parą wodną gazy palne, zapalające się samorzutnie w powietrzu materiały wybuchowe i pirotechniczne, pyły palne.

Czynniki utleniające – tlen z powietrza, tlen w związkach nadtlenkowych, związki zawierające grupy bogate w tlen (azotanowe, azotynowe, nitrowe, chloranowe i inne), chlorowce (fluor, chlor, brom), siarka.

Źródła zapłonu – np. iskry elektryczne, mechaniczne, elektrostatyczne, gorące powierzchnie, iskry spawalnicze, łuk elektryczny, otwarty ogień.

Ogólne metody zapobiegania pożarom i wybuchom.

Ponieważ powstanie pożaru warunkuje obecność materiału palnego, czynnika utleniającego i źródła zapłonu – usunięcie jednego z nich wykluczy jego powstanie.

Usunięcie materiałów palnych ze strefy zagrożenia jest konieczne w następujących przypadkach:

- odpylanie pomieszczeń zagrożonych wybuchem pyłów (zawieranie osiadłego pyłu o grubości 1 mm może wypełnić pomieszczenie mieszaniną wybuchową),
- usuwanie odpadków szczególnie mających zdolności do samonagrzewania się (np. zaolejone czyściwo),
- usuwanie trawy, liści, itp., z najbliższego otoczenia zbiorników z gazami i cieczami palnymi,

-czyszczenie z resztek substancji palnych aparatów i rurociągów oddawanych do remontów związanych ze spawaniem,
-wentylowanie pomieszczeń zagrożonych wybuchem (obniżanie stężenia substancji palnych gazowych poniżej Dolnej Granicy Wybuchowości).

Usuwanie źródeł zapłonu ze strefy zagrożenia:

-otwarty płomień jest najczęstszą przyczyną pożarów - w związku z tym w obiektach oraz na terenach przyległych do nich jest zabronione, wykonywanie czynności, które mogą spowodować pożar, jego rozprzestrzenianie się, utrudnienie prowadzenia działania ratowniczego lub ewakuacji, a w szczególności używanie otwartego ognia i palenie tytoniu w strefach zagrożonych pożarem lub wybuchem, garażowanie pojazdów silnikowych w obiektach i pomieszczeniach nie przeznaczonych do tego celu, rozgrzewania za pomocą otwartego ognia, smoły i innych materiałów w odległości mniejszej niż 5 m od obiektu lub placu składowego z materiałami palnymi, wysypywania gorącego popiołu i żużlu lub spalanie śmieci i odpadków w miejscu umożliwiającym zapalenie się sąsiednich obiektów lub materiałów palnych, użytkowanie elektrycznych urządzeń ogrzewczych ustawionych bezpośrednio na podłożu palnym, stosowanie na osłony punktów świetlnych materiałów palnych,
-ogrzone i rozżarzone powierzchnie – zapoczątkowanie pożaru może nastąpić od ogrzanych powierzchni ogrzewczych, powierzchni aparatury, urządzeń elektrycznych i mechanicznych,
-promieniowanie świetlne i ciepłe – zależnie od warunków atmosferycznych nasłonecznione powierzchnie mogą osiągnąć temperaturę 80-100°C,
-iskry mechaniczne – niebezpieczeństwo zapłonu mieszanin wybuchowych przez iskry mechaniczne może być powodowane przez urządzenia techniczne (wentylatory, urządzenia sortujące, itp.) w wyniku ich uszkodzenia, dostania się elementów metalowych, itp.,
-iskry elektryczne – zdolność zapłonowa iskier jest dość duża i może spowodować wybuch praktycznie wszystkich mieszanin wybuchowych par i gazów palnych,
-elektryczność statyczna – wyładowania iskrowe spowodowane zjawiskiem elektryzowania się różnych materiałów są źródłem wielu pożarów i wybuchów.

Rozmieszczenie podręcznego sprzętu gaśniczego.

Sprzęt powinien być umieszczony w miejscach łatwo dostępnych i widocznych, przy wejściach i klatkach schodowych, przy przejściach i korytarzach, przy wyjściach na zewnątrz pomieszczeń,

W obiektach wielokondygnacyjnych sprzęt należy umieszczać w tych miejscach na każdej kondygnacji, jeżeli warunki techniczne na to pozwalają.

Oznakowanie miejsc usytuowania sprzętu powinno być zgodne z PN.

Do sprzętu powinien być dostęp o szerokości co najmniej 1 m.

Odległość dojścia do sprzętu nie powinna być większa niż 30 m.

Warunki ewakuacji.

W każdym zakładzie pracy muszą zostać stworzone odpowiednie warunki do ewakuacji pracowników w przypadku pożaru, wybuchu.

Zasady postępowania pracowników na wypadek powstania pożaru.

Zgodnie z art. 4 Ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 roku o ochronie przeciwpożarowej pracodawca jest obowiązany do ustalenia w zakładzie sposobu postępowania na wypadek pożaru – w formie instrukcji bezpieczeństwa pożarowego.

W celu zaznajomienia pracowników z zasadami postępowania na wypadek pożaru, pracodawca opracowuje „Instrukcję postępowania na wypadek pożaru” umieszczoną w miejscach widocznych.

Postępowanie w przypadku ogłoszenia alarmu i zarządzenia ewakuacji.

1. Przerwać pracę, zabezpieczyć ważne dokumenty i wyłączyć urządzenia elektryczne.
2. Pozamykać drzwi i okna, aby uniemożliwić rozszerzenie się ognia lub dymu.
3. Zachować spokój aby nie dopuścić do paniki, opuścić budynek korzystając z drogi ewakuacyjnej. Zbaczanie lub zawracanie z drogi ewakuacyjnej utrudnia sprawne prowadzenie ewakuacji i może spowodować panikę.
4. Ściśle stosować się do poleceń kierownictwa akcji.

OCHRONA ŚRODOWISKA NATURALNEGO.

Jedną z podstaw praw oraz obowiązków **małych i średnich przedsiębiorców** w zakresie **ochrony środowiska** są przepisy ustawy z 27.04.2001 r. **Prawo ochrony środowiska** (Dz. U. Nr 62, poz. 627 ze zm.) Przepisy tego aktu prawnego dość precyzyjnie określają, kto jest podmiotem korzystającym ze środowiska. W myśl art. 3 pkt 20 **Prawa ochrony środowiska** podmiotem takim może być:

- przedsiębiorca w rozumieniu ustawy z dnia 19 listopada 1999 r. - Prawo działalności gospodarczej (Dz. U. Nr 101, poz. 1178, z 2000 r. Nr 86, poz. 958 i Nr 114, poz. 1193 oraz z 2001 r. Nr 49, poz. 509) oraz osoby prowadzące działalność wytwórczą w rolnictwie w zakresie upraw rolnych, chowu lub hodowli zwierząt, ogrodnictwa, warzywnictwa, leśnictwa i rybactwa śródlądowego, oraz osoby wykonujące zawód medyczny w ramach indywidualnej praktyki lub indywidualnej specjalistycznej praktyki,
- jednostka organizacyjną niebędącą przedsiębiorcą w rozumieniu ustawy - Prawo działalności gospodarczej ,
- osobę fizyczną niebędącą podmiotem, o którym mowa w lit. a), korzystającą ze środowiska w zakresie, w jakim korzystanie ze środowiska wymaga pozwolenia,

Na każdym przedsiębiorcy spoczywa szereg obowiązków w zakresie ochrony środowiska. **Wymagania środowiskowe**, którym muszą się oni podporządkować, wynikać mogą z trzech głównych źródeł:

1. bezpośrednio z przepisów prawa (głównie aktów prawnych rangi ustawy i rozporządzenia);
2. z decyzji administracyjnych (m.in. wymaganych prawem pozwoleń i zezwoleń);
3. umów cywilnoprawnych, przy czym warunkowania środowiskowe mogą wynikać również z innych, niż typowo „środowiskowych” decyzji administracyjnych , jak np. z decyzji o pozwoleniu na budowę,
4. prawa lokalnego, jakim jest np. miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego, programu ochrony środowiska wraz z planem gospodarki odpadami.

Obowiązki pracodawcy

1. **Przedsiębiorca planując rozpocząć działalność** zgodnie z ustawą z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko (Dz.U. 2016 poz. 353) dla określonych inwestycji zobligowany jest do przeprowadzenia **oceny oddziaływania inwestycji na środowisko** i uzyskania dla niej decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach.
2. **Podmiot gospodarczy**, zgodnie z art. 181 ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. 2013 poz. 1232 z późn. zm.) **może być zobowiązany do uzyskania pozwolenia:**
 - zintegrowanego – dotyczy instalacji, której funkcjonowanie, ze względu na rodzaj i skalę prowadzonej w niej działalności, może powodować znaczne zanieczyszczenie poszczególnych elementów przyrodniczych albo środowiska jako całości. Pozwolenie takie wydaje Starosta lub Wojewoda;
 - na wprowadzanie gazów lub pyłów do powietrza – dotyczy prowadzącej działalność związaną z wprowadzaniem gazów i pyłów do powietrza z instalacji powodujących oddziaływanie na środowisko. Takie pozwolenie wydaje Starosta, Marszałek lub Regionalny Dyrektor Ochrony Środowiska;
 - wodnoprawnego na wprowadzenie ścieków do wód lub do ziemi – dotyczy prowadzących działalność oraz jednostki organizacyjne, którzy zgodnie z art. 122 Ustawy z dnia 18 lipca 2001 r. Prawo wodne (Dz. U. 2015 poz. 469 z późn. zmian.) wprowadzają ścieki do wód lub do ziemi. Pozwolenie takie wydaje Starosta, Marszałek lub Dyrektor Regionalnego Zarządu Gospodarki Wodnej;
 - na wytwarzanie odpadów – dotyczy wytwarzających powyżej 1Mg odpadów niebezpiecznych rocznie lub powyżej 5 tyś. Mg odpadów innych niż niebezpiecznych rocznie powstających w związku z eksploatacją instalacji zgodnie z Art. 180a ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska. Pozwolenie takie uzyskuje się w Starostwie, Urzędzie Marszałkowskim lub w Regionalnej Dyrekcji Ochrony Środowiska.
3. **Przedsiębiorca gospodarujący odpadami**, zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (Dz. U. 2013 poz. 21 z późn. zm.) zobowiązany jest do:
 - klasyfikacji odpadów (Katalog odpadów);
 - właściwego magazynowania odpadów;
 - prowadzenia ewidencji odpadów (Karta Przekazania Odpadów i Karta Ewidencji Odpadów);
 - pozyskiwania Dokumentu potwierdzającego unieszkodliwienie zakaźnych odpadów medycznych i weterynaryjnych (DPU);
 - w przypadku przekazywania odpadów osobom fizycznym uzyskiwanie oświadczeń potwierdzających takie przekazanie;
 - składania do Urzędu Marszałkowskiego zbiorczych zestawień danych o rodzajach i ilości odpadów, o sposobach gospodarowania nimi oraz o instalacjach i urządzeniach służących do odzysku i unieszkodliwiania odpadów;
 - przekazywania odpadów uprawnionym podmiotom.

4. **Podmiot korzystający ze środowiska** zgodnie z ustawą z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. 2013 poz. 1232 z późn. zm.) **ma obowiązek sporządzania sprawozdań z zakresu korzystania ze środowiska oraz uiszczania naliczonych w nich opłat.**

Opłatę za korzystania ze środowiska wnosi się za:

- wprowadzanie gazów i pyłów do powietrza (procesy technologiczne, przeładunek benzyn silnikowych, spalanie paliwa w kotłach, silniki spalinowe, chów lub hodowla drobiu);
- pobór wody z własnych ujęć (wody podziemne, powierzchniowe);
- wprowadzanie ścieków do wód i do ziemi (ścieki przemysłowe i bytowo-gospodarcze, wody chłodnicze, wody opadowe lub roztopowe z terenów utwardzonych potencjalnie zanieczyszczonych, wody zasolone, zużyte wody odprowadzane z obiektów chowu lub hodowli ryb lub innych organizmów wodnych);
- składowanie odpadów (obowiązek dotyczy zarządzającego składowiskiem odpadów).

5. Zgodnie z ustawą z dnia 11 września 2015 r. o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (Dz.U. 2015 poz. 1688) **przedsiębiorca, który bierze udział w obrocie sprzętem elektrycznym i elektronicznym** zobligowany jest do:

- Właściwego oznakowywania sprzętu wprowadzanego na rynek,
- Zapewnienia odbioru zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego,
- Dokonania wpisu do Rejestru prowadzonego przez Głównego Inspektora Ochrony Środowiska,
- Uzyskiwania wymaganego poziomu: zbierania zużytego sprzętu, przygotowania do ponownego użycia i recyklingu zużytego sprzętu, odzysku zużytego sprzętu,
- Prowadzenia ewidencji wprowadzonego sprzętu elektrycznego i elektronicznego,
- Posiadania odpowiednich decyzji z zakresu gospodarowania odpadami w postaci zużytego sprzętu elektrycznego i elektronicznego,
- Finansowania kampanii edukacyjnych,
- Składania sprawozdań do GIOŚ-u wynikających z ww. ustawy,
- Wystawiania i uzyskiwania zaświadczeń o przetworzonym zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym, zaświadczeń potwierdzających przygotowanie do ponownego użycia i recykling, a także zaświadczeń potwierdzających odzysk,
- Rozliczania opłaty produktowej,
- Prowadzenia wykazu zakładów przetwarzania, z którymi wprowadzający podpisał umowę.

6. **Przedsiębiorca biorący udział w obrocie bateriami i akumulatorami** zgodnie z ustawą z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (Dz.U. 2015 poz. 687) zobligowany jest do:

- Dokonania wpisu do Rejestru prowadzonego przez Głównego Inspektora Ochrony Środowiska,
- Zorganizowania systemu zbierania zużytych baterii i akumulatorów,
- Uzyskania wymaganych poziomów zbierania zużytych baterii i akumulatorów,

- Prowadzenia ewidencji o ilości i masie wprowadzonych baterii i akumulatorów,
 - Rozliczania opłaty produktowej,
 - Prowadzenia wykazu zakładów przetwarzania, z którymi wprowadzający podpisał umowę,
 - Finansowania kampanii edukacyjnych,
 - Składania, wymaganych ww. ustawą, sprawozdań do Marszałka Województwa,
 - Wystawiania i uzyskiwania zaświadczeń o ilości zebranych baterii i akumulatorów.
7. **Ustawa z 15 maja 2015 r. o substancjach zubożających warstwę ozonową oraz niektórych gazach cieplarnianych** (Dz.U. 2015 poz. 881) nakłada na przedsiębiorców następujące zobowiązania:
- Zarejestrowanie w Centralnym Rejestrze Operatorów Urządzeń i Systemów Ochrony Przeciwpożarowej urządzeń oraz systemów p.poż zawierających substancje kontrolowane lub fluorowane gazy cieplarniane,
 - Instalowanie i serwisowanie tych urządzeń i systemów przez podmioty uprawnione (posiadające certyfikat),
 - Prowadzenie kart urządzeń i systemów ochrony p.poż,
 - Codziennej kontroli funkcjonowania lub działania urządzenia lub systemu ochrony p.poż.
 - Składanie sprawozdań do wyspecjalizowanej jednostki (Instytut Chemii Przemysłowej w Warszawie).
8. Przedsiębiorca biorący udział w obrocie niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi oraz substancjami i mieszaninami stwarzającymi zagrożenie zgodnie z **ustawą z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach** (Dz.U. 2015 poz. 687) zobowiązany jest do:
- Stosowania odpowiednich opakowań służących do dystrybucji i przechowywania substancji i mieszanin, o których mowa wyżej,
 - Właściwego oznakowania opakowań,
 - Zgłoszenia nowej mieszaniny niebezpiecznej lub stwarzającej zagrożenie wprowadzanej na terytorium kraju Inspektorowi przez system ELDIOM,
 - Prowadzenia i aktualizowania na bieżąco spisu produkowanych, importowanych i stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych lub stwarzających zagrożenie,
 - Udostępniania aktualnych kart charakterystyk stosowanych substancji i mieszanin niebezpiecznych i stosowanych substancji i mieszanin stwarzających zagrożenie,
 - Opracowania karty charakterystyki substancji i mieszaniny niebezpiecznej jak również stwarzającej zagrożenie oraz jeśli jest to wymagane Scenariusza narażenia – dotyczy wprowadzających do obrotu takie substancje i mieszaniny,
9. **Podmiot korzystający ze środowiska w zakresie emisji zanieczyszczeń do atmosfery zobowiązany jest do złożenia do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE) corocznego raportu o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji.** Obowiązek rejestracji w KOBiZE i raportowania narzuca art. 7 ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji ([Dz.U. 2015 poz. 2273](#)).

Raport do Krajowej Bazy KOBIZE, który składa się drogą elektroniczną winien zawierać informacje o:

- instalacjach i emitorach będących źródłem emisji zanieczyszczeń do powietrza,
- wielkościach emisji substancji wprowadzanych do powietrza,
- wielkościach produkcji oraz charakterystyce surowców i paliw towarzyszących emisjom,
- środkach technicznych mających na celu zapobieganie lub ograniczanie emisji,
- wielkościach emisji zredukowanej i emisji unikniętej w wyniku realizacji przedsięwzięć,
- planowanych terminach uruchomienia nowych przedsięwzięć oraz wielkości emisji substancji wprowadzanych do powietrza z tych przedsięwzięć,
- czasach pracy instalacji oraz czasach odstawienia lub wyłączenia z eksploatacji.

Dotychczas, zgodnie z interpretacją KOBiZE obowiązek składania raportów dotyczył jedynie podmiotów posiadających instalacje. Obecnie obowiązek składania raportów spoczywa na każdym podmiocie korzystającym ze środowiska, nawet poprzez eksploatację jednego samochodu służbowego.

10. Od 1 stycznia 2014 roku mają zastosowanie przepisy **ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi** (Dz. U. 2013 poz. 888).

Zgodnie z przytoczoną ustawą do składania:

- „Rocznego sprawozdania o produktach w opakowaniach, opakowaniach, o gospodarowaniu odpadami opakowaniowymi oraz opłacie produktowej za rok 2015 i za rok 2016.” zobowiązane są podmioty które:
- Wytwarzają opakowania (dawne OPAK-1),
- Importują opakowania lub dokonują wewnątrzwspólnotowego nabycia opakowań (dawne OPAK-2),
- Eksportują produkty w opakowaniach lub dokonują wewnątrzwspólnotowej dostawy produktów w opakowaniach (dawne OPAK-3),
- Wprowadzają produkty w opakowaniach powyżej jak i poniżej 1 Mg (dawne OŚ-OP1),
- Organizacje odzysku opakowań.

Obowiązki przedsiębiorców:

- Ustawa o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz. U. 2013 poz. 888) na wprowadzających na terytorium kraju produkty w opakowaniach nakłada obowiązek osiągnięcia wymaganych poziomów odzysku i recyklingu, a w przypadku nie osiągnięcia tych poziomów naliczenie i wniesienie należnej opłaty produktowej na odrębny rachunek redystrybucyjny urzędu marszałkowskiego. *Obowiązek ten podmioty mogą realizować za pośrednictwem organizacji odzysku opakowań.*
- Na podmiotach wprowadzających produkty w opakowaniach od 2014 r. ciąży obowiązek przeznaczania środków na publiczne kampanie edukacyjne w wysokości 2% wartości netto wprowadzonych do obrotu

w poprzednim roku opakowań. *Obowiązek ten podmioty mogą realizować za pośrednictwem organizacji odzysku opakowań.*

- Wprowadzający produkty w opakowaniach jest obowiązany prowadzić ewidencję obejmującą informację o masie opakowań, w których wprowadził do obrotu produkty w danym roku kalendarzowym.
- Wprowadzający środki niebezpieczne w opakowaniach jest obowiązany zorganizować system zbierania odpadów opakowaniowych po środkach niebezpiecznych, z tym że wprowadzający środki niebezpieczne będące środkami ochrony roślin jest obowiązany zorganizować system zbierania odpadów opakowaniowych po środkach niebezpiecznych będących środkami ochrony roślin.
- Wprowadzający środki niebezpieczne w opakowaniach (w tym środki ochrony roślin) oraz opakowania wielomateriałowe jest obowiązany zapewnić odzysk w tym recykling odpadów opakowaniowych po środkach niebezpiecznych oraz wielomateriałowych. *Obowiązek ten podmioty mogą realizować za pośrednictwem Organizacji Samorządu Gospodarczego.*
- Przedsiębiorca, który rozpoczyna działalność polegającą na wytwarzaniu, imporcie lub wewnątrzwspólnotowym nabyciu produktów w opakowaniach, odzysku lub recyklingu odpadów opakowaniowych, działalność w zakresie eksportu lub wewnątrzwspólnotowej dostawy odpadów opakowaniowych w celu poddania ich odzyskowi lub recyklingowi, a także organizacja odzysku opakowań, składa zawiadomienie o tym fakcie do marszałka województwa w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności, a o wszelkich zmianach danych zawartych w zawiadomieniu nie później niż do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła zmiana.

11. Przedsiębiorcy którzy wprowadzają na terytorium kraju produkty (opony i oleje) zgodnie z ustawą z dnia 11 maja 2001 r. o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej (Dz.U. 2014 poz. 1413) zobowiązani są do składania:

- „Rocznego sprawozdania o produktach, opakowaniach i gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi”

Obowiązki przedsiębiorców:

- Na wprowadzających na terytorium kraju produkty (oleje i opony) ww. ustawa nakłada obowiązek osiągnięcia wymaganych poziomów odzysku i recyklingu odpadów powstałych z tych produktów, a w przypadku nie osiągnięcia tych poziomów naliczenia i wniesienia należnej opłaty produktowej na odrębny rachunek redystrybucyjny urzędu marszałkowskiego. *Obowiązek ten podmioty mogą realizować za pośrednictwem organizacji odzysku,*
- Wprowadzający produkty (oleje i opony) jest obowiązany prowadzić ewidencję obejmującą informację o masie wprowadzonych do obrotu produktów, w danym roku kalendarzowym.

- Przedsiębiorca, który rozpoczyna działalność polegającą na wytwarzaniu, imporcie lub wewnątrzwspólnotowym nabyciu produktów, odzysku lub recyklingu odpadów powstałych z produktów, działalność w zakresie eksportu lub wewnątrzwspólnotowej dostawy odpadów powstałych z produktów w celu poddania ich odzyskowi lub recyklingowi, a także organizacja odzysku, składa zawiadomienie o tym fakcie do marszałka województwa w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia działalności, a o wszelkich zmianach danych zawartych w zawiadomieniu nie później niż do końca miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiła zmiana.

12. **Podmioty prowadzące instalację – działalność wymienioną w załączniku nr I oraz II do Rozporządzenia (WE) Nr 166/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 stycznia 2006r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń (...)** są zobowiązane do sporządzania rocznego sprawozdania o ilości i rodzajach uwalnianych lub transferowanych poza instalację zanieczyszczeń (odpadów, ścieków, emisji do powietrza).

Ww. podmiot obowiązany jest do:

- uzupełniania elektronicznej bazy danych prowadzonej przez Głównego Inspektora Ochrony Środowiska – Krajowy Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń,
 - przekazania do Wojewódzkiego Inspektora Ochrony Środowiska wersji papierowej sprawozdania zawierającego dane o przekroczeniu obowiązujących wartości progowych dla uwolnień i transferów zanieczyszczeń oraz transferów odpadów określonych w w/w rozporządzeniu UE 166/2006.
5. Każdy podmiot gospodarczy zobowiązany jest do przechowywania dokumentacji związanej z ochroną środowiska (składane do urzędów sprawozdania, prowadzone ewidencje, wyniki przeprowadzonych pomiarów emisji, itp.) przez okres 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym sporządzono te dokumenty.

Uwaga: *Wszyscy przedsiębiorcy podlegający pod przepisy wynikające z ustaw:*

1. z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (Dz. U. 2013 poz. 21 z późn. zm.)
2. z dnia 11 września 2015 r. o zużytym sprzęcie elektrycznym i elektronicznym (Dz.U. 2015 poz. 1688),
3. z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach (Dz.U. 2015 poz. 687),
4. z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz. U. 2013 poz. 888),
5. z dnia 11 maja 2001 r. o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej (Dz.U. 2014 poz. 1413)

wini wpisać się do rejestru podmiotów wprowadzających produkty, produkty w opakowaniach i gospodarujących odpadami prowadzonego przez marszałka województwa, którego utworzenie zostało przesunięte do dnia **24 stycznia 2018.**

Każdy przedsiębiorca musi wywiązać się z wielu obowiązków dotyczących ochrony środowiska.

Są to opłaty za zanieczyszczanie powietrza, wód, za odpady, opłata produktowa. Na przedsiębiorcach ciążyą też obowiązki związane z recyklingiem sprzętu AGD i pojazdów.

OPŁATY ZA ZANIECZYSZCZANIE POWIETRZA

Do rozliczenia z tytułu zanieczyszczania powietrza zobowiązany jest przedsiębiorca używający pojazdy (w tym osobowe) na potrzeby prowadzonej działalności oraz maszyny napędzane ropą, benzyną lub olejem opałowym.

Ustawowe obowiązki takiego przedsiębiorcy to:

- prowadzenie ciągłych i okresowych pomiarów emisji zanieczyszczeń do powietrza (zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z 23 grudnia 2004 r. w sprawie wymagań w zakresie prowadzenia pomiarów wielkości emisji (Dz.U. nr 283, poz. 2842) oraz aktualizowanej co pół roku ewidencji, zawierającej informację o ilości i rodzajach gazów lub pyłów wprowadzonych do powietrza oraz dane, na podstawie których określono te ilości,
- składanie co pół roku marszałkowi województwa oraz wojewódzkiemu i inspektorowi ochrony środowiska (WIOŚ) sprawozdania i wykazu zawierającego wymienione informacje,
- uiszczenie opłaty za korzystanie ze środowiska w terminie do końca miesiąca następującego po upływie każdego półrocza, jeżeli jej półroczna wysokość przekroczy 400 zł.

Zastosowanie mają tu przepisy rozporządzeń Ministra Środowiska: z 15 grudnia 2005 r. w sprawie wzorów wykazów zawierających informacje i dane o zakresie korzystania ze środowiska (É) (Dz.U. nr 252, poz. 2128) oraz z 20 grudnia 2005 r. o opłatach za korzystanie ze środowiska (Dz.U. nr 260, poz. 2176).

OPŁATY ZA ZANIECZYSZCZANIE WÓD

Do rozliczenia zobowiązany jest każdy przedsiębiorca, który:

- pobiera zarówno wodę podziemną, jak i powierzchniową,
- odprowadza ścieki do wód lub ziemi,
- wprowadza wody chłodnicze do wód lub ziemi,
- odprowadza wody opadowe lub roztopowe,
- odprowadza wody z powierzchni zanieczyszczonych o trwałej nawierzchni (parkingów, dróg wewnątrzzakładowych czy terenów przemysłowych), z których ścieki trafiają do innych systemów kanalizacyjnych niż ogólnospławna,
- hoduje ryby i inne organizmy wodne - opłata z tego tytułu zależy od przyrostu masy. Przedsiębiorca składa sprawozdanie raz w roku do końca maja, a stosowną opłatę wnosi raz w roku, do końca czerwca.

Jeżeli podmiot korzysta z wody wodociągowej i odprowadza ścieki do kanalizacji (tę sprawę reguluje umowa z firmą wodociągowo-kanalizacyjną), a wysokość opłaty za okres półroczny nie przekroczy 400 zł, przedsiębiorca nie wnosi opłaty.

Wysokość opłaty za pobór wody zależy od ilości pobranej wody, od tego, czy jest to woda powierzchniowa, czy podziemna, a także od jej przeznaczenia. Wysokość opłat za ścieki zależy od ich rodzaju i ilości, jakie wprowadzamy. Jeżeli firma posiada własne ujęcie wody, ponosi opłaty środowiskowe zgodnie z prawem ochrony środowiska oraz rozporządzeniem o opłatach za korzystanie ze środowiska.

Ustawowe obowiązki podmiotu korzystającego z wód lub wprowadzającego do wód substancje zanieczyszczające:

- prowadzenie ewidencji, aktualizowanej co pół roku, zawierającej informację o ilości i jakości pobranej wody powierzchniowej i podziemnej oraz informacji o ilości, stanie i składzie ścieków wprowadzonych do wód lub do ziemi,
- wnoszenie opłaty za wprowadzenie ścieków do wód lub do ziemi oraz pobór wód co pół roku do końca miesiąca następującego po upływie każdego półrocza, do marszałka województwa,
- składanie sprawozdań marszałkowi województwa oraz WIOŚ.

OPŁATY ZA ODPADY

Do rozliczenia za składowanie lub magazynowanie odpadów zobowiązany jest zarządzający składowiskiem odpadów, a nie przedsiębiorca, który je wytwarza. Ustawowe obowiązki wytwórcy odpadów:

- uzyskanie pozwoleń (gdy wytwarza więcej niż 5 tys. ton odpadów rocznie i powyżej tony rocznie odpadów niebezpiecznych) i zezwoleń (podmiot zajmujący się zbieraniem, transportem, odzyskiem czy unieszkodliwieniem odpadów),
- prowadzenie pełnej lub uproszczonej ewidencji (karta przekazania odpadów) zgodnie z art. 36 ustawy o odpadach,
- złożenie marszałkowi województwa raz w roku i WIOŚ (do końca marca za poprzedni rok) sprawozdania - zbiorczego zestawienia danych (wzór sprawozdania znajduje się w Dz.U. z 2001 r. nr152, poz.1737).

W przypadku gdy:

- zakład wytwarza odpady inne niż niebezpieczne (z wyłączeniem komunalnych i do 5 ton rocznie) - prowadzi ewidencję uproszczoną, stosując kartę przekazania odpadów (wynika to z rozporządzenia Ministra Środowiska z 11 grudnia 2001 r. o rodzajach odpadów lub ich ilości, dla których nie ma obowiązku prowadzenia ewidencji odpadów (É) (Dz.U. nr 152, poz. 1735),
- firma, która posiada odpowiednie zezwolenie, jeśli przyjmie odpady, to wypełnia kartę przekazania odpadu, prowadzi sprawozdawczość danej opłaty (wzór sprawozdania zamieszczony jest w Dz.U. z 2005 r. nr 252, poz. 2128), a co pół roku się rozlicza. Jeżeli opłata z tego tytułu przekracza 400 zł, wpłaca ją na konto urzędu marszałkowskiego.

OPŁATA PRODUKTOWA

Do rozliczenia się z opłaty produktowej zobowiązany jest każdy przedsiębiorca, który wprowadza na rynek towary w opakowaniach oraz niektóre szkodliwe dla środowiska produkty. Ustawowe obowiązki przedsiębiorcy wytwarzającego lub importującego produkty w opakowaniach:

- powiadomienie marszałka województwa o wprowadzaniu towarów w opakowaniach na rynek w ciągu 30 dni od rozpoczęcia takiej działalności,
- prowadzenie ewidencji potwierdzającej odrębnie odzysk, odrębnie recykling odpadów opakowaniowych i użytkowych,
- wnioskowanie o wydanie dokumentów potwierdzających odrębnie odzysk, odrębnie recykling odpadów przez prowadzącego taką działalność,
- prowadzenie ewidencji opakowań wprowadzanych na rynek wraz z wyrobami, zgodnie z ustawą z 11 maja 2001 r. o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej i opłacie depozytowej (Dz.U. nr 63, poz. 839 ze zm.),
- prowadzenie ewidencji pozaksięgowej w przypadku, gdy firma korzysta z usług organizacji zajmującej się odzyskiem i recyklingiem oraz obowiązkowym rozliczeniem z marszałkiem województwa,
- składanie sprawozdania rocznego za poprzedni rok kalendarzowy do 31 marca br. marszałkowi województwa,
- złożenie sprawozdania dotyczącego opłaty produktowej w terminie do 31 marca za poprzedni rok marszałkowi województwa na druku OPAK-3, w przypadku gdy firma wprowadza produkty w opakowaniach nie tylko na rynek krajowy, ale też je eksportuje,
- rozliczenie opłaty produktowej za poprzedni rok do 31 marca następnego roku kalendarzowego i, jeżeli firma nie osiągnęła odpowiedniego poziomu recyklingu odpadów opakowaniowych, a kwota do zapłaty przekracza 50 zł, uiszczenia opłaty na konto urzędu marszałkowskiego (rozporządzenie Ministra Środowiska z 9 sierpnia 2005 r. w sprawie stawek opłat produktowych na 2006 rok; Dz.U. nr 157, poz. 1325).

NOWE OBOWIĄZKI

Opłaty podwyższone (płaci się je za wprowadzanie do powietrza gazów lub pyłów, pobór wód, wprowadzanie ścieków do wód lub do ziemi) do końca 2006 r. były o 100 proc. wyższe od opłat normalnych za korzystanie ze środowiska. W 2007 i 2008 r. trzeba będzie płacić o 200 proc. więcej, a od 2009 r. - o 500 proc. więcej (art. 292 ustawy z 27 kwietnia 2001 r. - Prawo ochrony środowiska; j.t. Dz.U. z 2006 r. nr 129, poz. 902). Odsetki od nieuiszczonych opłat podwyższonych nalicza się jak od zaległości podatkowych.

Do 30 kwietnia br. pozwolenia zintegrowane należy pozyskać dla pieców koksowniczych, niektórych składowisk, zakładów metalurgicznych (m.in. kuźni, zakładów galwanizerskich, odlewni), a także dla instalacji do powierzchniowej obróbki metali lub tworzyw sztucznych - w zakładach, które rozpoczęły produkcję przed 31 października 2000 r. (rozporządzenie Ministra Środowiska z 26 września 2003 r. w sprawie późniejszych terminów do uzyskania pozwolenia zintegrowanego; Dz.U. nr 177, poz. 1736).

Od 29 lipca br. pomiarów emisji zanieczyszczeń będą mogły dokonywać tylko laboratoria, mające certyfikat systemu jakości albo certyfikat akredytacji (zgodnie z ustawą z 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności; j.t. Dz.U. z 2004 r. nr 204, poz. 2087), a także uprawnione do badania odpowiednich właściwości substancji i preparatów zgodnie z ustawą o substancjach i preparatach chemicznych.

(oprac. na podstawie informacji wydziałów środowiska i rolnictwa urzędów wojewódzkich)