

# AGENCJA PRAWA PRACY I BHP

SP. Z O.O. SP.K.

## SZKOLENIE OKRESOWE BHP

### – STANOWISKA ADMINISTRACYJNO-BIUROWE I INNE.

*Material dydaktyczny do szkolenia metodą samokształcenia kierowanego*

*SPIS TREŚCI*

Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bhp.....	2
1.1.Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialność za naruszanie przepisów i zasad bhp.....	2
Ustawa Kodeks Pracy.....	2
Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	3
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 02 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.....	4
Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy.....	4
Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika.....	5
1.2.Ochrona pracy kobiet i młodocianych.....	6
1.3.Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami (Kodeks pracy).....	7
1.4.Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Kodeks pracy).....	8
1.5. Nadzór nad warunkami pracy (Kodeks pracy).....	9
2.Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami.....	10
2.1. Czynniki szkodliwe.....	10
2.2. Ryzyko zawodowe.....	12
3.Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.....	14
3.1 Definicje i znaczenie systemu zarządzania bezpieczeństwem:.....	14
3.2 Organizacja stanowisk pracy.....	14
4.Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych.....	15
4.1. Wypadki - definicje.....	15
.....	16
4.2. Choroby zawodowe.....	17
5.Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników w procesach pracy.....	17
5.1. Instruktaż stanowiskowy.....	17
6.Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń, w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.....	18
5.1. Postępowanie w razie wypadku .....	18
5.2. Pierwsza pomoc przedlekarska.....	19
7.Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy .....	21
7.1. Wypadki.....	21
7.2. Inne skutki ekonomiczne.....	21
8.Problemy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego.....	21
8.1. Zjawisko pożaru i wybuchu.....	21
8.2. Grupy pożarów i środki gaśnicze.....	22
8.3. Sprzęt gaśniczy.....	23
8.4. Zasady postępowania na wypadek pożaru.....	23
8.5 Wyposażenie stanowisk pracy w monitory ekranowe.....	24

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

### **Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bhp**

#### **Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialność za naruszanie przepisów i zasad bhp**

##### **Ustawa Kodeks Pracy**

##### **OBOWIĄZKI PRACODAWCY – NA PODSTAWIE KODEKSU PRACY**

**Art. 94.** Pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami,
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy,
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie,
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy,
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,

**Art. 94<sup>3</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

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

§ 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

**Art. 207.** § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

(roczny limit godzin naliczbowych wynosi 150 godzin)

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy 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) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- 4) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ 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. 207(1).** § 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 czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej 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 pracownika wyznaczonego

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

**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.

**Art. 304.** § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, o których mowa w art. 207 § 2, osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów nie będących jego pracownikami.

§ 3. Obowiązki określone w art. 207 § 2 stosuje się odpowiednio do jednostek organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych.

§ 4. W razie prowadzenia prac w miejscu, do którego mają dostęp osoby nie biorące udziału w procesie pracy, pracodawca jest obowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia tym osobom.

### OBOWIĄZKI OSOBY KIERUJĄCEJ 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 PRACOWNIKA

**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 wymagającym 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

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

**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.

§ 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. § 2 (1). 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.”;

Uwaga: Pracownikowi zwolnionemu dyscyplinarnie należy wydać świadectwo pracy niezwłocznie

### **Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

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

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

2. Na równi z wypadkiem przy pracy, 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.

**Art. 4.** Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy.

**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) "zasiłek wyrównawczy" - dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 4) "jednorazowe odszkodowanie" - dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- 5) "jednorazowe odszkodowanie" - dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- 6) "renta z tytułu niezdolności do pracy" - dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- 7) "renta szkoleniowa" - dla ubezpieczonego, 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 ubezpieczonego 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.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

### **Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 02 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy**

§ 1. Rozporządzenie reguluje:

- 1) tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy;
- 2) przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych;
- 4) wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary;
- 5) sposób rejestrowania i przechowywania wyników badań i pomiarów;
- 6) wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

§ 4. Pracodawca przed przystąpieniem do przeprowadzania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dokonuje rozeznania:

- 1) procesów technologicznych i występujących w nich czynników szkodliwych dla zdrowia w celu ich wytypowania do oznaczenia w środowisku pracy;
- 2) organizacji i sposobu wykonywania pracy.

§ 8. 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.

### **Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy**

§ 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,

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

- 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 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 pracach, powołanej przez pracodawcę, komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w innych zakładowych komisjach 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.
- 1) 2. Służba bhp nie może być obciążana innymi zadaniami niż wymienione w ust. 1, z wyjątkiem pracownika, o którym mowa w art. 23711 § 3 kodeksu pracy.

### **Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika**

#### **(Kodeks Pracy)**

**Art. 283. § 1.** Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy albo kierując pracownikami, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny.

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

- 1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,
- 2) wbrew 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, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,
- 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 i preparaty chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,
  - c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nie posiadające kart charakterystyki tych substancji, a także

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,

- 6) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego 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 podejrzania 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 inspektora pracy,
- 8) utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

### **(Kodeks Karny)**

Art. 218. § 1. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 220. § 1. Kto, będąc odpowiedzialny 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.

Art. 221. 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 albo karze ograniczenia wolności.

### **(Kodeks Cywilny)**

*Kodeks cywilny daje możliwość dochodzenia od pracodawcy zadośćuczynienia w przypadku gdy spotkała nas krzywda a pracodawca przyczynił się do jej powstania np. w sprawach dotyczących wypadków przy pracy, w których pracodawca poprzez zaniechanie lub działanie niezgodnie z prawem przyczynił się do powstania wypadku.*

**Art. 444 §1** W razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia naprawienie szkody obejmuje wszelkie wyniki z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego zobowiązany do naprawienia szkody powinien wyłożyć z góry sumę potrzebną na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumę potrzebną na koszty przygotowania do innego zawodu.

§2 Jeżeli poszkodowany utracił całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość, może żądać od zobowiązanego do naprawienia szkody odpowiedniej renty.

**Art. 445 §1** W wypadkach przewidzianych w art. 444 sąd może przyznać poszkodowanemu odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu po upływie 3 lat

## **Ochrona pracy kobiet i młodocianych.**

### **Równe traktowanie w zatrudnieniu (Kodeks pracy)**

Art. 18<sup>3a</sup>. § 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

§ 2. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1.

„§ 4. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu

§ 2 jest także:

1) działanie polegające na zachowaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,

2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

„§ 7. Podporządkowanie się przez pracownikomolestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

### **Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (Kodeks pracy)**

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,

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

Art. 178<sup>1</sup>. 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.

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

20 tygodni - w przypadku urodzenia 1 dziecka przy jednym porodzie,

31 tygodni - w przypadku urodzenia 2 dzieci przy jednym porodzie,

33 tygodnie - w przypadku urodzenia 3 dzieci przy jednym porodzie,

35 tygodni - w przypadku urodzenia 4 dzieci przy jednym porodzie,

37 tygodni - w przypadku urodzenia 5 i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Długość urlopu nie będzie już zależała od tego, czy kobieta rodzi pierwsze czy kolejne dziecko.

Art. 186<sup>2</sup>. § 1. § 1. W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

§ 2. W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Art 188 § 1 Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

### **Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami (Kodeks pracy)**

**Art. 222<sup>1</sup>. [Narażenie na szkodliwe czynniki biologiczne]**

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca stosuje wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe - ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca prowadzi rejestr prac narażających pracowników na działanie szkodliwych czynników biologicznych oraz rejestr pracowników zatrudnionych przy takich pracach.

**Art. 229. § 1.** Wstępny badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1<sup>1</sup>, 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.

§ 1<sup>1</sup>. Wstępny badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich



## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

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 § 1<sup>1</sup> 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.

§ 4. 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.

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

**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. 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.

### **Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (Kodeks pracy)**

Art. 237<sup>3</sup>. § 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.

§ 2<sup>1</sup>. 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.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ze zmianami z dnia 9 października 2007 r. Dz.U Nr.196 poz.1420.

§§ 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.

§ 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.

Ważnym elementem szkolenia bhp jest instruktaż stanowiskowy.

Instruktaż stanowiskowy powinien zapewnić uczestnikom szkolenia zapoznanie się z czynnikami środowiska pracy występującymi

## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

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.

§ 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.
1. Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.
  2. 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.
  3. 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.
  4. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają **przygotowanie dydaktyczne** i doświadczenie zawodowe w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego.
  5. 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.

### 1.5. Nadzór nad warunkami pracy (Kodeks pracy)

#### Służba bhp

Art. 237<sup>11</sup>. § 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.

§ 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.

#### Konsultacja

Art. 237<sup>11a</sup>. § 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 i preparatów chemicznych, 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 czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej 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.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

§ 3. Pracodawca zapewnia odpowiednie warunki do przeprowadzania konsultacji, a zwłaszcza zapewnia, aby odbywały się w godzinach pracy. Za czas nie przepracowany 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, 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.

### **USTAWA z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy**

Art. 1. Tworzy się Państwową Inspekcję Pracy jako organ powołany do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

### **USTAWA z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej.**

**Art. 1.** Państwowa Inspekcja Sanitarna jest powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami:

- 1) higieny środowiska,
- 2) higieny pracy w zakładach pracy,
- 3) higieny radiacyjnej,
- 4) higieny procesów nauczania i wychowania,
- 5) higieny wypoczynku i rekreacji,
- 6) zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku,
- 7) higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne - w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

### **USTAWA z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej. (Dz. U.z 2002 Nr 147, poz. 1229, tekst jednolity)**

Art. 1. 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.

### **USTAWA z dnia 21 grudnia 2000 r. o dozorcze technicznym (Dz.U.Nr 122, poz.1321 ze zm.)**

Art. 1. Ustawa określa zasady, zakres i formy wykonywania dozoru technicznego oraz jednostki właściwe do jego wykonywania.

Art. 2. 1. Dozorem technicznym są określone ustawą działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych.

### **USTAWA z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz.U.Nr.35, opoz.163 ze zm.)**

Art. 1. Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

Art. 2. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

#### **Uwaga!**

**W przypadku konieczności wyjaśnień zapisów aktów prawnych dotyczących powyższego rozdziału, lub w celu zapoznania się z pełnymi tekstami rozporządzeń i ustaw należy skontaktować się ze specjalistą bhp, który udziela konsultacji w wyznaczonych terminach.**

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

### **2.1. Czynniki szkodliwe**

W procesie pracy człowiek oddziałuje bezpośrednio lub pośrednio na szeroko rozumiane przedmioty pracy (narzędzia, maszyny, oprzyrządowanie i wyposażenie stanowisk pracy), które – w strefach swojego naturalnego oddziaływania – stanowią potencjalne źródła niebezpiecznych czynników mechanicznych, mogących powodować zagrożenia, głównie urazami.

Zagrożenie urazami powstaje wówczas, gdy nastąpi kolizyjne zetknięcie człowieka z przedmiotem pracy, maszyną, narzędziem lub innym wyposażeniem stanowiska pracy bądź jego otoczenia, będącym źródłem czynnika niebezpiecznego. Kolizje te mogą prowadzić do bezpośredniego uderzenia, przecięcia, zmiażdżenia, przebicia itp. urazu ciała człowieka. Urazy mechaniczne ciała człowieka mogą być również następstwem takich zdarzeń, jak poślizgnięcie się na posadzce czy upadek z wysokości.

Urazy o charakterze mechanicznym powodują także takie czynniki, jak: gorące lub zimne powierzchnie oraz żrące

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

substancje.

Czynniki szkodliwe i uciążliwe dla zdrowia oddziałujące na pracownika przez dłuższy czas mogą spowodować obniżenie jego sprawności fizycznej i psychicznej lub zmiany w stanie zdrowia, przyczyniając się w efekcie do powstania choroby zawodowej. Można je podzielić na fizyczne (np. hałas, wibracje), chemiczne, biologiczne i psychofizyczne.

### **Czynniki mechaniczne**

Zagrożenia urazami mogą być powodowane niebezpiecznymi czynnikami mechanicznymi, występującymi zarówno podczas normalnego (ustalonego przez projektanta i /lub producenta) funkcjonowania maszyny lub innego przedmiotu pracy, jak i w sytuacjach powstających na skutek zakłóceń, które powodują naruszenie normalnych warunków ich funkcjonowania, prowadząc do defektów, uszkodzeń lub awarii maszyn i, często trudnych do przewidzenia, następstw. Powoduje to również zwiększenie częstotliwości interwencji w celu usuwania zakłóceń, co wiąże się z reguły z narażeniem na różnorodne czynniki mogące powodować urazy.

Czynniki mechaniczne powodujące takie następstwa stanowią istotną i specyficzną grupę wśród czynników mogących występować w procesie pracy. Do tej grupy należą wszelkie czynniki fizyczne, które mogą być przyczyną urazów lub nawet zgonów, powodowanych mechanicznym działaniem na człowieka maszyn lub innych przedmiotów pracy, bądź ich części, oraz poślizgnięciem, potknięciem lub upadkiem.

Skutki zdrowotne dla osób narażonych na działanie czynników mechanicznych, zależą przede wszystkim od:

- usytuowania strefy oddziaływania danego czynnika w stosunku do strefy pracy człowieka
- energii wzajemnego oddziaływania danego czynnika i człowieka
- energii kinetycznej elementów lub maszyn
- energii potencjalnej części, które mogą się poruszać pod wpływem siły ciężkości, oraz elementów sprężystych lub nad- i podciśnienia płynów
- rodzaju, kształtu i gładkości powierzchni elementów (elementy tnące, ostre krawędzie itp.), z którymi może się stykać człowiek nawet wówczas, gdy się nie poruszają
- położenia względem siebie elementów mogących przy poruszaniu się tworzyć strefy niebezpieczne, np. obcinania, wciągania.

Mogą być przyczyną urazów lub nawet zgonów, powodowanych mechanicznym działaniem na człowieka maszyn lub innych przedmiotów pracy, bądź ich części, oraz poślizgnięciem, potknięciem lub upadkiem.

Niebezpieczne czynniki mechaniczne można podzielić na następujące grupy:

- przemieszczające się maszyny oraz transportowane przedmioty
- ruchome elementy
- ostre, wystające oraz chropowate elementy
- spadające elementy
- płyny pod ciśnieniem
- śliskie, nierówne powierzchnie
- ograniczone przestrzenie (dojścia, przejścia, dostępy)
- położenie stanowiska pracy w odniesieniu do podłoża
- inne, np. powierzchnie gorące lub zimne, żrące substancje

### **Czynniki fizyczne**

Do czynników fizycznych zalicza się hałas, wibrację, mikroklimat, promieniowanie optyczne, promieniowanie jonizujące, promieniowanie laserowe, pole elektromagnetyczne, pole elektrostatyczne oraz pyły przemysłowe.

Hałas to pojęcie subiektywne oznaczające niekorzystne działanie dźwięków złożonych o różnej częstotliwości, pojawiają się dwa rodzaje hałasu, tj. hałas infradźwiękowy i hałas ultradźwiękowy. Hałas jest najczęstszym w Polsce czynnikiem szkodliwym.

Poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy, nie może przekraczać 85 dB,

Rodzaj choroby wywołanej oddziaływaniem pyłu na układ oddechowy zależy od rodzaju wdychanego pyłu. Do chorób najczęściej spotykanych należą pylice płuc, które określa się jako „nagromadzenie pyłu w płucach i reakcję tkanki płucnej na jego obecność.

### **Czynniki chemiczne**

Wśród czynników chemicznych należy wymienić substancje toksyczne, drażniące, uczulające, rakotwórcze, mutagenne i upośledzające funkcje rozrodcze.

Substancje toksyczne występują w środowisku pracy jako związki chemiczne o różnej toksyczności, w zależności od stopnia powinowactwa danego związku do tkanek i narządów ustroju oraz od sposobu działania na organizm.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

Substancje drażniące również są związkami chemicznymi, przeważnie o gazowej postaci, wywołującymi podrażnienie błon śluzowych i skóry, np. amoniak, chlorowodór czy tlenki azotowe. Związkami chemicznymi są też substancje uczulające (wywołujące alergię), substancje rakotwórcze i substancje mutagenne (powodują zmiany w genach, przekazywane na następne pokolenia, np. iperyt lub benzen).

### **Czynniki biologiczne**

Czynniki biologicznymi są mikroorganizmy roślinne i zwierzęce (bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki) oraz wytwarzane przez nie toksyny i alergeny, jak również mikroorganizmy roślinne i zwierzęce. Mogą one wywoływać takie choroby jak np. brucelloza, leptospiroza, czy wirusowe zapalenie wątroby.

### **Mikroklimat**

Praca w mikroklimacie gorącym powoduje wzrost temperatury ciała. Organizm uruchamia mechanizmy obronne. Dochodzi do rozszerzenia obwodowych naczyń krwionośnych i zwiększenia w nich przepływu krwi. Przemieszczenie krwi do naczyń obwodowych powoduje zmniejszenie przepływu krwi przez narządy ważne dla życia oraz zaburzenia w krążeniu. Podwyższenie temperatury wewnętrznej ciała powoduje wzrost wydzielania potu i w jego wyniku odwodnienie organizmu. Z kolei odwodnienie powoduje zmniejszenie ilości wydzielonego potu ograniczając możliwości oddawania tą drogą nadmiaru ciepła. Wraz z potem organizm traci szereg substancji (głównie chlorki sodu), co ponadto powoduje deficyt soli w organizmie. Praca w mikroklimacie gorącym może spowodować udar cieplny, wyczerpanie cieplne, kurcze cieplne i zmiany skórne.

Środowisko zimne powoduje chłodzenie całego ciała. Może ono również prowadzić do oddziaływania lokalnego powodując uszkodzenia skóry odsłoniętych części ciała (odmrożenia).

W środowiskach umiarkowanych termicznie, a więc w strefie bliskiej komfortu cieplnego, bilans cieplny może być łatwo zrównoważony, obciążenie termiczne jest małe i rozważa się jedynie uciążliwości, jakie może powodować ewentualny dyskomfort lokalny spowodowany przeciągami bądź możliwą asymetrią chłodzenia.

### **Czynniki psychofizyczne**

Czynniki psychofizyczne można podzielić na obciążenie fizyczne oraz obciążenie psychoneurwowe. To pierwsze towarzyszy zazwyczaj pracy fizycznej.

Obciążenie fizyczne dotyczy więc przede wszystkim rąk ze względu na sterowanie i manipulowanie przedmiotami (maszynami) w czasie pracy oraz nóg z uwagi na konieczność chodzenia, stania lub przenoszenia ciężarów.

Jeżeli chodzi o obciążenie psychoneurwowe, wynika ono głównie ze sposobu i warunków odbierania informacji, wykonywania czynności oraz warunków podejmowania decyzji.

Może ono powodować przeciążenie psychiki (nadmierna aktywność) oraz jej niedociążenie, wynikające z automatyzowania maszyn, urządzeń czy procesów technologicznych

## **2.2. Ryzyko zawodowe**

Podstawą opracowania ryzyka zawodowego na wybranych stanowiskach pracy jest:

- Kodeks pracy (Art.226),
- Wytyczne PN-N-18002 - Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego,
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp ze zmianami.
- Polskie normy (z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy).

Podstawowymi źródłami informacji, które wykorzystano przy identyfikacji zagrożeń i ocenie ryzyka zawodowego były:

- wizja lokalna na stanowiskach pracy,
- wywiad z osobami bezpośrednio zatrudnionymi na badanych stanowiskach,
- wyniki pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych na stanowisku pracy,

### **Normy dźwignia ciężarów**

Masa przedmiotów podnoszonych i przenoszonych przez jednego pracownika nie może przekraczać:

- 1) dla kobiet – 12 kg przy pracy stałej oraz 20 kg przy pracy dorywczej,
- 2) dla mężczyzn – 30 kg przy pracy stałej oraz 50 kg przy pracy dorywczej.
3. Jeżeli przedmioty są przenoszone przez jednego pracownika na odległość przekraczającą 25 metrów, masa przenoszonych przedmiotów nie może przekraczać:

## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

- 1) dla kobiet – 12 kg,
- 2) dla mężczyzn – 30 kg.

### PODSTAWY DEFINICJE

**Awaria** – zdarzenie powstałe w wyniku niekontrolowanego rozwoju sytuacji w czasie eksploatacji materiałów i urządzeń lub instalacji, prowadzące do powstania, natychmiast lub z opóźnieniem, na terenie organizacji lub poza jej terenem, poważnego zagrożenia dla zdrowia ludzkiego i/lub środowiska, takie jak: duża emisja substancji szkodliwych lub niebezpiecznych, pożar, wybuch itp.

**Narażenie** – ekspozycja – podleganie oddziaływaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych lub uciążliwych związanych z wykonywaniem pracy. Narażenie jest wyrażanym ilościowo lub jakościowo pojęciem charakteryzującym zagrożenie na stanowisku pracy.

**Ryzyko** – kombinacja prawdopodobieństwa wystąpienia określonego zdarzenia wywołującego zagrożenie i konsekwencji związanych z tym zdarzeniem.

**Ryzyko zawodowe** – prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

**Zagrożenie** – stan środowiska pracy mogący spowodować wypadek lub chorobę.

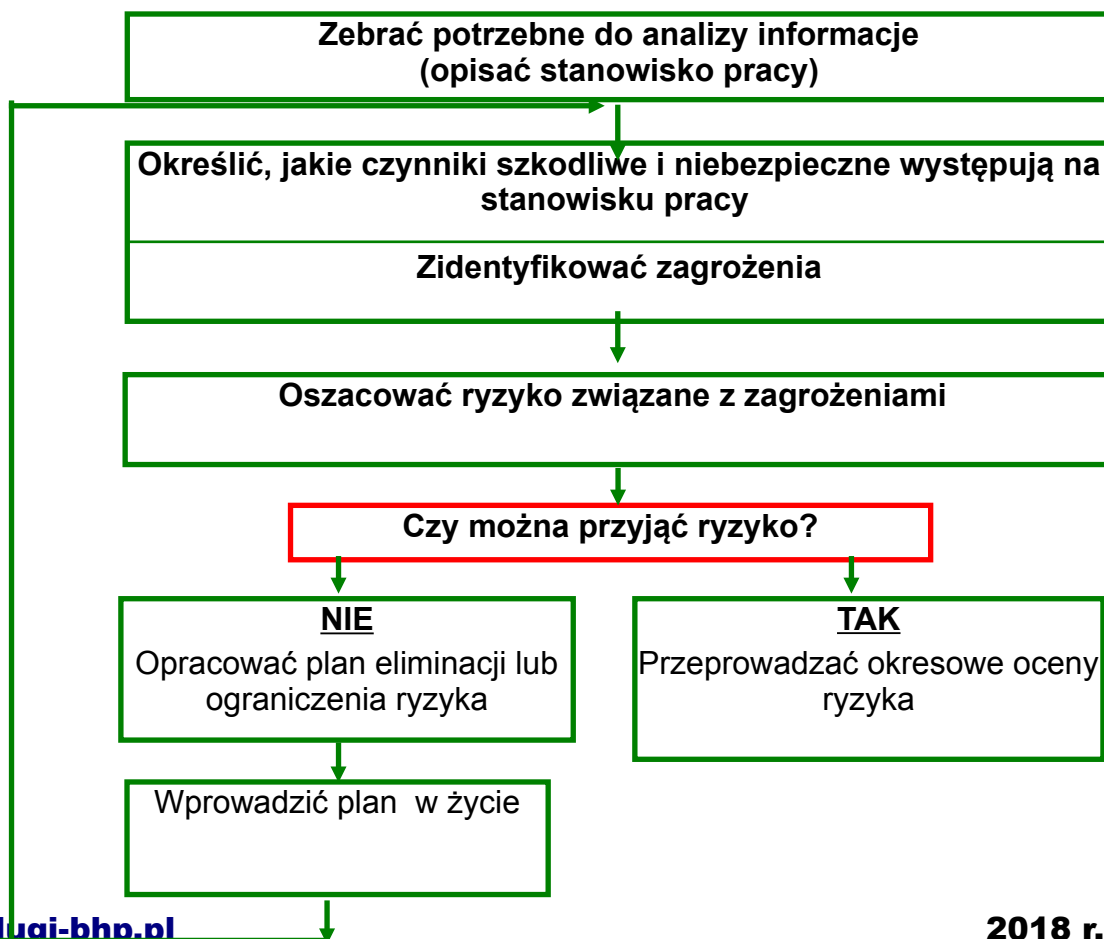
**Szkodliwy czynnik występujący w procesie pracy** - czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia.

**Środki ochronne** – środki ochrony zbiorowej, środki ochrony indywidualnej lub inne środki (techniczne lub organizacyjne) stosowane w celu ograniczenia ryzyka zawodowego.

**Ocena ryzyka** – proces analizowania ryzyka i wyznaczenia dopuszczalności ryzyka. **OPIS PROCESU OCENY**

Podstawowym elementem oceny ryzyka jest zidentyfikowanie i ocena zagrożeń występujących w procesie pracy oraz ich eliminacja lub ograniczenie.

Ocena ryzyka zawodowego przebiega w sposób przedstawiony na rysunku.



## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

Najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) – średnie ważone, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy, przez okres jego aktywności zawodowej, nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.

Najwyższe dopuszczalne natężenie (NDN) fizycznego czynnika szkodliwego dla zdrowia – ustalone jako wartość średnia, której oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy, przez okres jego aktywności zawodowej, nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.

Najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) - wartość średnia, która nie powinna spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń, jeżeli utrzymuje się w środowisku pracy nie dłużej niż 30 minut w czasie zmiany roboczej.

Najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP), które ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczone w żadnym momencie.

## **Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**

### **3.1 Definicje i znaczenie systemu zarządzania bezpieczeństwem:**

Podjęcie do systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy ma różnorodne podłoże. W większości przypadków uważa się, że wprowadzenie tego systemu jest równoznaczne z dostosowaniem się do wymagań zawartych w określonej normie. Bardzo często jest to utożsamiane tylko i wyłącznie z opracowaniem wymaganej przez normę dokumentacji. Istota systemu zarządzania bezpieczeństwem bardzo dobrze została przedstawiona w polskiej normie PN-N-18001:2004 „Systemy *zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania*”, którą można skwitować następująco:

- ⇒ skuteczne zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy jest ściśle związane ze strategicznymi działaniami na rzecz wzrostu konkurencyjności organizacji,
- ⇒ wprowadzenie wymagań normy może być wykorzystane do wykazania stronom zainteresowanym, że system zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest wdrożony i utrzymywany,
- ⇒ norma nie ustala bezwzględnych wymagań i kryteriów dotyczących efektów działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

System zarządzania bhp stanowi część ogólnego bardzo skomplikowanego systemu zarządzania przedsiębiorstwem, który obejmuje strukturę organizacyjną, planowanie, zakres odpowiedzialności, zasady postępowania, procedury oraz procesy i zasoby, które są potrzebne do opracowania, wdrażania, realizowania, przeglądu i utrzymywania polityki bhp, a tym samym do zarządzania ryzykiem zawodowym, występującym w środowisku pracy w związku z działalnością firmy.

Należy wyraźnie podkreślić, że podstawowe zasady postępowania skierowane na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników są zawarte w licznych przepisach prawnych i to one właśnie kształtują w znacznym stopniu systemy zarządzania bhp w organizacjach. W celu spełnienia tych wymagań konieczne jest, między innymi, wdrożenie takich elementów systemu zarządzania bhp jak:

- cena ryzyka zawodowego,
- identyfikowanie prac szczególnie niebezpiecznych,
- szkolenie i informowanie, a także konsultowanie działań w zakresie BHP z pracownikami organizacji,
- instrukcje bezpiecznego wykonywania pracy,
- zapisy dotyczące spraw związanych z bhp,
- monitorowanie środowiska pracy,

W przepisach prawnych określono także podstawową odpowiedzialność pracodawcy, kadry kierowniczej oraz pracowników za przestrzeganie przepisów bhp. Z tego punktu widzenia system zarządzania bhp, w mniejszym lub większym stopniu sformalizowany, powinien funkcjonować w każdym przedsiębiorstwie, w którym są przestrzegane wymagania określone w przepisach.

Polskie przedsiębiorstwa powinny wdrażać system bhp zgodnie z wymaganiami i wytycznymi zawartymi w polskich normach serii PN-N-18000 lub wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP).

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

### **3.2 Organizacja stanowisk pracy**

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.

W pomieszczeniach oraz na drogach znajdujących się w obiektach budowlanych podłogi powinny być stabilne, równe, niesliskie, niepyłące i odporne na ścieranie oraz nacisk, a także łatwe do utrzymania w czystości.

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.

Jeżeli podłoga jest wykonana z materiału będącego dobrym przewodnikiem ciepła lub jeżeli przy wykonywaniu pracy występuje jej zamoczenie, w przejściach oraz 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.

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.

Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m<sup>2</sup> wolnej powierzchni podłogi (nie zajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.).

Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż 3 m w świetle - jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, zaś 3,3 jeżeli takie czynniki występują.

Do pomieszczeń i stanowisk pracy położonych na różnych poziomach powinny prowadzić bezpieczne dojścia stałymi schodami lub pochylniami.

Lampy przenośne oświetlenia miejscowego mogą być zasilane napięciem 24 V.

#### **Uwaga!**

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 nie upoważnionymi, 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.

W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne, 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.

Niezależnie od oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z Polskimi Normami.

W pomieszczeniach i miejscach pracy, w których w razie awarii oświetlenia mogą wystąpić zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, należy zapewnić oświetlenie awaryjne o odpowiednim natężeniu, zgodnie z Polską Normą.

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.

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).

Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed nie kontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz.

## **Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych**

### **4.1. Wypadki - definicje**

**Za wypadek przy pracy uważa się:**

- nagłe zdarzenie,
- wywołane przyczyną zewnętrzną
- powodujące uraz lub śmierć,
- które nastąpiło w związku z pracą:



## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

- 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 pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Wypadki przy pracy są zdarzeniami stwarzającymi szczególne obowiązki dla pracodawcy.

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego (tj. od chwili powzięcia wiadomości o zaistnieniu wypadku) zawiadomienia właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim i 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.

**Za śmiertelny wypadek** przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

**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.

**Za zbiorowy wypadek** przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Ponadto pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca.

**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 (podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych), 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.

*Każdy pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy, powinien wiedzieć, że nie otrzyma z ZUS świadczeń wypadkowych, gdy:*

- *wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione przez pracodawcę naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,*
- *będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych w znacznym stopniu przyczynił się do wypadku przy pracy.*

### **Wypadek w drodze do pracy lub z pracy**

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane, przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

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

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

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

Uznanie zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy następuje na podstawie:

- 1) oświadczenia poszkodowanego, członka jego rodziny lub świadków co do czasu, miejsca i okoliczności zdarzenia;
- 2) informacji i dowodów pochodzących od podmiotów badających okoliczności i przyczyny zdarzenia lub udzielających poszkodowanemu pierwszej pomocy;
- 3) ustaleń sporządzającego kartę.

Ustalenie okoliczności wypadku w drodze do pracy lub z pracy jest dokonywane w karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

## **4.2. Choroby zawodowe**

**Za chorobę zawodową** uważa się chorobę określoną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką. Obowiązek ten dotyczy także lekarza, który rozpoznał lub podejrzewa przypadek choroby zawodowej.

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej pracodawca jest obowiązany:

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

Pracodawca ma ponadto obowiązek prowadzenia rejestru zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

## **Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników w procesach pracy.**

### **5.1. Instruktaż stanowiskowy prowadzony przez bezpośredniego przełożonego (osoby kierującej pracownikami posiadającej uprawnienia)**

#### Etap I – wstępny.

Instruktaż stanowiskowy powinien zaczynać się od wstępnej rozmowy z pracownikiem, która umożliwi prowadzącemu instruktaż zorientowanie się, co do poziomu wiadomości ogólnych i umiejętności zawodowych pracownika.

Należy również pytać:

- o przebieg dotychczasowej pracy, zdobyte w niej osiągnięcia i porażki oraz o stosunek do pracy w ogóle i do wykonywanego zawodu,
- zainteresowania,
- o szkołę, jej profil i ważne dla pracy wiadomości,

W tej fazie szkolenia prowadzący instruktaż przekazuje informacje o:

- organizacji firmy, ogólnych warunkach pracy,
- stanowisku pracy (warunków na stanowisku pracy, wyposażenia, odzieży ochronnej, metod pracy).

Dalsze informacje dotyczą zespołu pracowniczego, czasu pracy, przerw w pracy, warunków.

#### Etap II – pokaz i objaśnienie całego procesu pracy.

Prawidłowo prowadzony pokaz realizowany jest w pięciu kolejnych stadiach:

- 1) prowadzący pokazuje cały układ czynności w normalnym tempie. W trakcie pokazu w całości przedstawia także, wraz z objaśnieniami, cały proces pracy. Jeśli dla pracownika jest on skomplikowany, dzieli się go na poszczególne fazy i dokładnie wyjaśnia,
- 2) prowadzący stosuje pokaz częściowy – elementowy, który wynika z analizy układu czynności,

Powtarzalny pokaz fragmentu pracy staje się źródłem:

- nabycia określonej umiejętności,
  - uzyskania wiadomości o charakterze wykonywanych czynności, sposobie ich wykonywania,
  - dokonywania spostrzeżeń o stopniu trudności i niebezpieczeństwie tkwiącym w pracy.

Pokaz powinien przebiegać według następującego porządku:

- pokazanie i określenie wszystkich elementów potrzebnych do wykonania danej operacji,
- pokazanie sposobu przeprowadzenia operacji,
- pokazanie sposobu posługiwania się urządzeniami, narzędziami itp.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

- 3) prowadzący zwraca uwagę na węzłowe ogniwa, mające duże znaczenie dla prawidłowego wykonania czynności. Te węzłowe ogniwa prowadzący demonstruje w zwolnionym tempie, aby umożliwić zaobserwowania na czym polega trudność,
- 4) po pokazie całościowym i fragmentarycznym w celu lepszego utrwalenia przez uczestników szkolenia, prowadzący ponownie pokazuje cały układ czynności. Pierwszy raz w tempie zwolnionym. Po raz drugi i ewentualnie trzeci, cały układ jest pokazywany w tempie rzeczywistym,
- 5) prowadzący sprawdza efekt pokazu poprzez polecenie uczestnikom powtórzenia demonstrowanych czynności. Prawidłowe wykonanie ich przez szkolonego stanowi zakończenie pokazu.

Jeśli uczestnik szkolenia popełnia błędy, analizujemy prawidłowe wykonanie. Powtarzanie czynności trwa do czasu osiągnięcia prawidłowego powtórzenia.

### Etap III - Próbne wykonanie zadania przez szkolonego pod kontrolą instruktora.

Najbardziej skuteczną metodą próbnego wykonania pracy pod nadzorem instruktora jest zachowanie kolejności wykonywania poniższych faz :

- 1) wstępna, samodzielna próba wykonania pracy, wykonanie w zwolnionym tempie poszczególnych fragmentów pracy z jednoczesnym głośnym objaśnieniem wykonywania poszczególnych czynności,
- 2) wykonywanie poszczególnych fragmentów pracy z jednoczesnym objaśnieniem sposobu wykonania tych czynności,
- 3) wykonywanie poszczególnych fragmentów pracy wraz z jej uzasadnieniem,
- 4) ogólny, ponowny pokaz pracy całościowy wraz ze stopniowym przyspieszeniem tempa wykonywanych czynności (od powolnego do rzeczywistego).

### Etap IV – Samodzielną pracę pod nadzorem instruktora.

Jeżeli szkolony pracownik poczynił wystarczające postępy i potrafi już pod nadzorem zadawalająco wykonywać nową czynność, to należy powierzyć mu samodzielną pracę do wykonania.

Instruktor nie powinien w żadnym wypadku stać obok szkolonego i cały czas obserwować jego pracy. Powinien ograniczyć interwencje do najbardziej niezbędnych.

Taktowne i przyjazne odnoszenie się do szkolonego stanowi podstawową zasadę postępowania w trakcie szkolenia. Trzeba jednak pamiętać, że uczący się musi mieć możliwość zwrócenia się do instruktora z prośbą o wyjaśnienie nasuwających się wątpliwości.

### Etap V – Omówienie i ocena przebiegu szkolenia.

Szkolenie pracowników zakłada pełną aktywizację jego uczestników w poznaniu zasad bezpiecznej pracy i nabywaniu umiejętności usprawnienia stanowiska pracy przez dokonywanie prób działań zmniejszających uciążliwość pracy.

Celowi temu mają służyć różnorodne metody organizowania szkolenia, ale przede wszystkim sprawdzanie wiedzy i umiejętności.

## **Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń, w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.**

### **6.1. Postępowanie w razie wypadku**

#### **Obowiązki Pracodawcy.**

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 inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.
3. Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

#### **Obowiązki Pracownika.**

1. Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku przełożonego.
2. Pracownik będący świadkiem wypadku przy pracy zobowiązany jest do:
  - a) w miarę możliwości udzielenia pomocy przedlekarskiej poszkodowanemu;

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

- b) powiadomienia Pogotowia Ratunkowego, przełożonego, ochrony obiektu;
  - c) zabezpieczenia miejsca wypadku, a jeśli zagrożenie występuje nadal do ostrzeżenia osób znajdujących się w strefie zagrożenia.
  - d) Złożenia wyjaśnień przed zespołem powypadkowym
3. Przełożony poszkodowanego Pracownika lub poszkodowany (jeśli stan zdrowia na to pozwala) zobowiązani są powiadomić o wypadku służbę bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. Zespół powypadkowy jednostki organizacyjnej w terminie 14 dni sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

### **Zabezpieczenie miejsca wypadku**

Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca (osoba działająca w imieniu pracodawcy) jest obowiązany zabezpieczyć miejsce wypadku.

Zabezpieczenie to powinno nastąpić w sposób wykluczający możliwość:

- dopuszczenia do miejsca wypadku osób niepowołanych,
- uruchomienia bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane,
- dokonywania zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Za zabezpieczenie miejsca wypadku, któremu uległ pracownik na terenie zakładu pracy innego niż macierzysty, jest odpowiedzialny pracodawca (osoba działająca w imieniu pracodawcy), na terenie którego miało miejsce zdarzenie wypadkowe.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku w sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym - ze względu na lokalizację zakładu - inspektorem pracy i prokuratorem.

W pozostałych przypadkach zgodę wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu - jeśli zachodzi potrzeba - szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania wymaganej zgody jest dopuszczalne wyłącznie w zakresie koniecznym do ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia gromadzącemu niebezpieczeństwu.

### **Zespół powypadkowy**

Pracodawca tworzy zespół powypadkowy w składzie dwuosobowym. Skład zespołu powypadkowego pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy. U pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

### **Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy**

Niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest zobowiązany przystąpić do ustalenia jego okoliczności i przyczyn.

Zespół ten powinien w szczególności:

- dokonać szczegółowych oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, w tym narzędzi pracy ze zwróceniem uwagi na:
- jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać dokumentację fotograficzną miejsca wypadku;
- wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- wysłuchać wyjaśnień świadków wypadku nie tylko tych, którzy zgłosili się spontanicznie, lecz również wskazanych przez poszkodowanego.
- zasięgnąć opinii lekarza, w szczególności lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz w razie potrzeby innych specjalistów;
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,

### **Dokumentacja powypadkowa**

Do protokołu dołącza się protokoły wysłuchania wyjaśnień poszkodowanego, świadków, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, np. pisemną opinię lekarza, szkice lub fotografie miejsca wypadku, odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia poszkodowanego lub członków rodziny ubezpieczonego, jeżeli zostały zgłoszone.

## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

Zespół powypadkowy jest zobowiązany zapoznać poszkodowanego, a w razie śmiertelnego wypadku uprawnionych członków rodziny z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.

Poszkodowany ma prawo do:

- wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii,
- zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, a członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego - do zapoznania się z treścią protokołu powypadkowego.

Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego członkom rodziny uprawnionym do zapoznania się z treścią protokołu powypadkowego.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.

Protokół powypadkowy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową pracodawca przechowuje przez 10 lat.

### 5.2. Pierwsza pomoc przedlekarska

#### Wyposażenie apteczki

1. Nożyczki lub nóż
2. Gaza opatrunkowa sterylna 3 op. + opatrunek osobisty
3. Bandaż elastyczny 2 op.
4. Chusta trójkątna 2 szt.
5. Opatrunki hydrożelowe WaterJel 2op. 20 × 20 cm.
6. Codofix 2–3 rozmiary (elastyczna siatka opatrunkowa)
7. Agrałki 4 szt.
8. Maseczka do zastępczej wentylacji
9. Rękawiczki gumowe 3 pary
10. Folia termoizolacyjna (NRC)
11. Plaster zwykły
12. Plastry z opatrunkiem (kilka rozmiarów)
13. Instrukcja pierwszej pomocy.

**Leki wydawane z przepisu lekarza, w żadnym wypadku nie mogą być używane przez ratownika przy udzielaniu pomocy chorym lub poszkodowanym w wypadku.**

Udzielanie pierwszej pomocy w wybranych sytuacjach		
Typ zdarzenia	Objawy	Co można zrobić
<b>Omdlenia</b>	Krótkotrwała utrata przytomności, uczucie słabości, zawroty głowy, szum w uszach, błądź	Położyć poszkodowanego na wznak, unieść kończyny dolne w celu zwiększenia dopływu krwi do mózgu. Jeżeli warunki nie pozwalają na zastosowanie takiego ułożenia, chorego należy posadzić i pochylić jego głowę tak, aby znalazła się poniżej poziomu serca
<b>Krwotok (wewnętrzny lub zewnętrzny)</b>	Nagła utrata dużej ilości krwi; lęk; osłabienie; błądź; wilgotność skóry; przyśpieszenie akcji serca; tętno słabo wyczuwalne, przyśpieszony oddech, obniżenie temperatury ciała, zaburzenie świadomości	Bezwzględnie należy używać jednorazowych rękawiczek krwotok zewnętrzny - położyć poszkodowanego, podnieść krwawiącą kończynę nad poziom serca, zastosować bezpośredni ucisk palcami na krwawiącą ranę, zastosować opatrunek uciskowy, przy gwałtownym krwawieniu należy zastosować opaskę uciskową (np. gumowa, bandaż) krwotok wewnętrzny - możliwość jego tamowania jest ograniczona - zmniejszanie krwawienia poprzez miejscowe ochładzanie
<b>Wstrząs</b>	Lęk; osłabienie; błądź; wilgotność skóry; przyśpieszenie akcji serca; przyśpieszony oddech; zaburzenie świadomości	Ułożyć chorego na wznak z uniesionymi kończynami dolnymi; zapewnić mu spokój i optymalną temperaturę ciała, okolice urazu ochładzać stosując zimne okłady
<b>Skręcenia, zwichnięcia stawu</b>	Ostry ból w momencie urazu; obrzęk i zsinienie okolicy urazu; ograniczone możliwości ruchowe	Doraźne unieruchomienie chorej kończyny w pozycji powypadkowej; w szpitalu wykonuje się nastawienia w znieczuleniu i zakłada się opatrunek unieruchamiający staw

## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

<b>Złamania</b>	Ból przy urazie, niemożność poruszenia chorą kończyną, zniekształcenie zarysów kończyny, krwiak, siniak; obrzęk	Nie należy poruszać kończyną i korygować nieprawidłowego jej ułożenia, w przypadku otwartego złamania ranę należy zabezpieczyć jałowym opatrunkiem, prowizorycznie unieruchomić kończynę wraz z sąsiadującymi stawami, uszkodzoną kończynę ułożyć powyżej poziomu serca
<b>Oparzenia</b>	Rozległość i głębokość oparzenia zależy od wysokości temperatury i czasu jej działania na tkanki	Najważniejsze jest jak najszybsze schładzanie miejsca oparzenia przez okres 15-30 minut; usunięcie uszkodzonego z zasięgu płomieni, zgaszenie płonącego ubrania, po ugaszeniu płomieni owinąć uszkodzonego w koc azbestowy, zdjęcie z ofiary ubrania, tak aby nie przywarło do poparzonej powierzchni
<b>Nadmierne oziębienie organizmu</b>	Uczucie zimna, dreszcze, gęsia skórka, zsinienie skóry, zaburzenia świadomości, halucynacje, senność	Jak najszybciej wyprowadzić uszkodzonego z wody, wysuszyć dobrze ciało, ciepło okryć i ogrzać. W innej sytuacji nie zdejmować ubrania, przyjmując embrionalną lub kuczną pozycję ciała
<b>Porażenie prądem elektrycznym</b>	Oparzenie, martwica, zwęglenie, zaburzenia ze strony układu krążenia, oddechowego i nerwowego	Odłączyć źródło prądu, sprawdzić u uszkodzonego stan przytomności, czynności serca i oddychania, ułożenie go na płaskiej powierzchni, schłodzenie poparzonych miejsc, zabezpieczenie ofiary przed utratą ciepła
<b>Odmrożenia</b>	Drętwienie odmrożonej części ciała, niebolesność i bledność odmrożonej części	Przeniesienie uszkodzonego do ciepłego pomieszczenia, zdjęcie zamrożonego ubrania i obuwia, stopniowe ocieplanie całego organizmu, stopniowe ogrzewanie odmrożonego miejsca (kąpiel, okłady), ale nie przegrzewać
<b>Pogryzienia przez zwierzęta</b>	Wyraźne ślady zębów, zasinienie okolicy ugryzienia, obrzęk, krwiaki	Ranę przemywać pod bieżącą, gorącą wodą z dodatkiem mydła przez 10-15 minut
<b>Ukąszenie przez żmije</b>	W miejscu ukąszenia pojawia się piekący ból, obrzęk, zasinienie postępujące wzdłuż kończyn, po pewnym czasie pojawiają się nudności i wymioty, biegunka i przyspieszone tętno lub słabo wyczuwalne	Miejsce ukąszenia dokładnie polewać bieżącą wodą z dodatkiem mydła przez 10-15 minut, albo, jak podają inne źródła, naciąć pionowo skórę i delikatnie wycisnąć krew, założyć opaskę uciskową ponad miejscem ugryzienia (nie robić tego, jeżeli od chwili ukąszenia upłynęło więcej niż 30 min)
<b>Użądlenie przez pszczołę lub osę</b>	Skóra w miejscu użądlenia jest zaczerwieniona, swędzi, może wystąpić ból i obrzęk	Aby zmniejszyć ból, można stosować okłady z lodem, roztwór amoniaku. Osoby uczulone na jad pszczeły muszą jak najszybciej trafić do szpitala

## Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy

### 7.1. Wypadki

- wyższe składki na ubezpieczenie wypadkowe,

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków reguluje wysokość składki wypadkowej od każdego zatrudnionego w zależności od ilości wypadków. Istotny wpływ na wysokość składki ma także ilość osób zatrudniona w warunkach zagrożenia.

- zwiększona absencja chorobowa,
- uszkodzony sprzęt, urządzenia, maszyny itp.,
- ponoszenie przez pracodawcę kosztów dochodzeń wypadkowych:
  - oderwanie od pracy członka zespołu powypadkowego,
  - oderwanie od pracy świadków wypadków,
  - w niektórych przypadkach dojazd zespołu do uszkodzonego,
  - koszt dodatkowych badań lekarskich, przeprowadzanych ekspertyz itp.,
- procesy sądowe wytaczane przez pracowników zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego o zadośćuczynienie,
- odszkodowania za przedmioty utracone podczas wypadku przy pracy,

### 7.2. Inne skutki ekonomiczne

Zgodnie z Ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych Art. 36. 1. Inspektor pracy może wystąpić do jednostki organizacyjnej Zakładu właściwej ze względu na siedzibę płatnika składek z wnioskiem o podwyższenie płatnikowi składek, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

Sankcje karne (kary przewidziane Kodeksem Wykroczeń, Kodeksem Karnym),

Niewłaściwe warunki pracy, nieuwzględnianie warunków ergonomii w znacznym stopniu obniża wydajność pracy na wszystkich stanowiskach.

### **Problemy ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska naturalnego**

#### **8.1. Zjawisko pożaru i wybuchu**

1. Palenie jest to proces fizyko-chemiczny, polegający na intensywnej reakcji egzotermicznej łączenia się materiału palnego z tlenem, znajdującym się w powietrzu. Procesowi temu towarzyszą:
  - wzrost temperatury,
  - wydzielanie ciepła,
  - świecenie w postaci żaru lub płomienia,
  - dym - wydzielanie gazów.
2. Czynniki niezbędne do wywołania zjawiska palenia:
  - tlen,
  - materiał palny,
  - ciepło
3. Pożar jest to niekontrolowany w czasie i przestrzeni proces wydzielania ciepła połączony z przeniesieniem masy. Proces palenia definiujemy więc jako pożar, gdy zachodzą okoliczności:
  - przebiega on w warunkach niekontrolowanych,
  - niszczy wartości materialne nie przeznaczone do zniszczenia w danym czasie i w taki sposób,
  - jego likwidacja wymaga zastosowania środków gaśniczych.
4. Gwałtowne utlenianie - błyskawiczne spalanie ciała palnego w całej swojej masie nazywamy wybuchem. Dolna granica wybuchowości wyznacza najniższe stężenie palnego związku w mieszaninie z powietrzem lub innym gazem utleniającym umożliwiające gwałtowne spalanie. Górna granica wybuchowości to najwyższe stężenie, przy którym zapłon mieszaniny pod wpływem czynnika inicjującego jest jeszcze możliwy, powyżej tej granicy stężenie substancji palnej jest zbyt duże w stosunku do ilości tlenu do zaistnienia reakcji wybuchowej. Substancja wybuchowa niebezpieczna - granica dolna wybuchowości 10% i poniżej. Przykłady: butan 1,5 - 8,5%, gaz ziemny 4,3-15%, benzyna samochodowa 0,76 - 7,6%.
5. Pożar może rozprzestrzeniać się trzema drogami:
  - przez przenoszenie,
  - przez przewodzenie,
  - przez promieniowanie.

Przenoszenie to przemieszczanie się energii cieplnej za pośrednictwem cząsteczek powietrza i zawartych w nim składników (iskry, ogień lotny).

Przewodzenie jest to przemieszczanie się energii cieplnej polegającej na postępującym stopniowo nagrzewaniu się kolejnych części materiałów, również niepalnych znajdujących się w strefie pożaru.

Promieniowanie jest to przemieszczanie się energii cieplnej bez żadnego pośrednictwa na sąsiednie materiały i przedmioty. Po nagrzaniu do odpowiedniej temperatury zapalają się one same. Odległości zależne są od potencjału cieplnego i podatności przedmiotów na zapalenie.

#### **8.2. Grupy pożarów i środki gaśnicze**

1. W zależności od płonącego materiału, jego stanu skupienia i sposobu spalania pożary podzielono na grupy od A do D:
  - Grupa A - ciała stałe pochodzenia organicznego, przy spalaniu których występuje zjawisko żarzenia (np. drewno, papier, węgiel, tworzywa sztuczne),
  - Grupa B - Ciecze palne i substancje stałe topiące się wskutek wytworzonego podczas pożaru ciepła (np. benzyna, nafta, pak, parafina, naftalen),
  - Grupa C - Gazy (np. metan, acetylen, propan - butan),
  - Grupa D - Metale (np. magnez, sód, uran, potas).
2. Środki gaśnicze:
  - a) woda stanowi podstawowy środek gaśniczy, charakteryzuje się dobrymi właściwościami chłodzenia - wylana na palące się ciało pobiera duże ilości ciepła i sama ogrzewając się oziębia je do temperatury uniemożliwiającej dalsze palenie. Para wodna ma działanie tłumiące. Silny strumień wody mechanicznie zbija płomień porywając wolne rodniki. Wodą gasimy pożary grupy A. Wodą nie wolno gasić urządzeń pod napięciem elektrycznym, ciał reagujących z wodą (np. sód, potas, karbid, wapno palone), cieczy palnych takich jak benzyna, nafta, oleje, tłuszczów (woda opada na dno zbiornika powodując gromadzenie pary wodnej i wzrost ciśnienia co prowadzi do wyrzutów cieczy na zewnątrz zbiornika).



## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

- b) piana gaśnicza ze względu na sposób wytworzenia dzieli się na pianę chemiczną i pianę mechaniczną. Działanie gaśnicze piany to odcięcie dostępu tlenu do źródła ognia (działanie tłumiące). Jest złym przewodnikiem ciepła i może być wykorzystywana jako zabezpieczenie materiałów zagrożonych pożarem. Pianą gasimy pożary grupy A i B. Nie wolno gasić pianą urządzeń pod napięciem elektrycznym jak również materiałów reagujących z wodą.
- c) dwutlenek węgla CO<sub>2</sub> jest to związek chemiczny tlenu z węglem - produkt całkowitego spalania węgla, a więc środek niepalny. Dwutlenek węgla jest cięższy od powietrza, obniża stężenie tlenu w otaczającej ogień atmosferze (działanie tłumiące). Dwutlenek węgla po gwałtownym rozprężeniu do ciśnienia atmosferycznego zestala się w masę podobną do śniegu i bardzo silnie oziębia się do ok. - 78,5 °C. Dwutlenkiem węgla można gasić pożary grupy B i C. Nie wolno gasić węgla kamiennego, siarki, metali lekkich, wodoru, wodoroków metali i materiałów w sąsiedztwie związków cyjanków, palących się ludzi.
- d) proszki gaśnicze mają wysokie zdolności antykatalityczne (inhibicyjne). Wielkość cząsteczek proszku 10 do 40 mikronów. Proszkiem gasimy pożary grupy AB i C w przypadku proszków fosforanowych i AB w przypadku proszków węglanowych. Pod wpływem wysokiej temperatury proszek wytwarza szklaną jednolitą warstewkę na powierzchni gaszonego materiału odcinając dopływ tlenu.
- e) halony to organiczne związki chemiczne zawierające w swej cząsteczce atomy chlorowców. Halonami gasimy pożary grupy B i C. Halony na skutek niskiej temperatury wrzenia oraz małego ciepła właściwego w zetknięciu z płonącymi ciałami natychmiast parują otaczając palący się materiał ciężkimi parami (pary od 2,5 do 9 razy cięższe od powietrza) izolując go od dostępu tlenu. środki nie są produkowane w Polsce z uwagi na ochronę warstwy ozonowej Ziemi.

### 8.3. Sprzęt gaśniczy

- Przez podręczny sprzęt gaśniczy należy rozumieć urządzenia, przy których pomocy można przystąpić do natychmiastowej akcji gaszenia pożaru. Są to m.in. hydronetki, gaśnice, koce gaśnicze.
  - Gaśnice są to przenośne urządzenia, których masa całkowita nie powinna przekraczać 20kg, po uruchomieniu samodzielnie wyrzucają środek gaśniczy na skutek działania ciśnienia gazu znajdującego się w zbiorniku gaśnicy lub zmagazynowanego w oddzielnym pojemniku.
  - Koc gaśniczy to płachta tkaniny z włókna szklanego o powierzchni około 2m<sup>2</sup>, jest całkowicie niepalny. Działanie koca gaśniczego polega na tłumieniu pożaru przez odcięcie dopływu powietrza do palącego materiału.
- Agregat gaśniczy jest to sprzęt gaśniczy mający zapas środków gaśniczych ponad 20 kg, wyposażony w urządzenia umożliwiające natychmiastowe prowadzenie akcji gaśniczej.
- Hydrant wewnętrzny jest to zawór wodny zainstalowany na wewnętrznej sieci wodociągowej, obudowany szafką i wyposażony w wąż tłoczny zakończony prądownicą wodną. Do obsługi hydrantu potrzeba jest 2 osób. Wydajność hydrantu wewnętrznego powinna wynosić: 52 - 2,5 l/s i 25 - 1,0 l/s.
- Stale instalacje gaśnicze
  - instalacja tryskaczowa (zawory samoczynne),
  - instalacja zraszaczowa.

### 8.4. Zasady postępowania na wypadek pożaru

- Zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991r. o ochronie przeciwpożarowej, każdy, kto zauważył pożar, lub inne miejscowe zagrożenie, obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić osoby znajdujące się w strefie zagrożenia oraz jednostkę ochrony przeciwpożarowej, policję, wójta albo sołtysa.
  - środki alarmowe na terenie zakładu,
  - alarmując straż pożarną należy podać:
    - adres, nazwę obiektu w którym powstał pożar,
    - gdzie ma miejsce pożar (dach, piwnica, piętro),
    - czy występuje zagrożenie dla ludzi,
    - imię i nazwisko oraz numer telefonu z którego przekazywana jest informacja o pożarze. Po podaniu w/w danych należy zaczekać na ewentualne pytania, po potwierdzeniu przyjęcia zgłoszenia zaczekać chwilę przy telefonie, gdyż dyżurny może oddzwonić sprawdzając prawdziwość zgłoszenia.
- Do czasu przybycia straży pożarnej kierownictwo działań powinien przejąć pracownik najstarszy funkcją lub pracownik najbardziej opanowany, energiczny przejawiający inicjatywę. Po przybyciu straży pożarnej dowódca akcji ma prawo żądać niezbędnej pomocy od instytucji, organizacji, podmiotów gospodarczych i osób fizycznych.  
Kierujący działaniami ratowniczymi może:

## Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.

- zarządzić ewakuację ludzi i mienia,
- wstrzymać ruch drogowy oraz wprowadzić zakaz przebywania osób trzecich w rejonie działania ratowniczego,
- przejąć w użytkowanie na czas niezbędny dla prowadzenia działania ratowniczego nieruchomości i ruchomości, środki transportu, sprzęt, ujęcia wody, inne środki gaśnicze, a także przedmioty i urządzenia przydatne w działaniu ratowniczym.

Kierujący działaniem ratowniczym może odstąpić w trakcie działania ratowniczego od zasad działania uznanych powszechnie za bezpieczne.

3. Prowadząc działania gaśnicze przy pomocy podręcznego sprzętu gaśniczego należy pamiętać, iż należy:

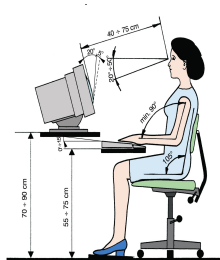
- przynieść sprzęt w sąsiedztwo pożaru,
- wyjąć zabezpieczenie,
- uruchomić (poprzez zabicie zbijaka, naciśnięcie dźwigni lub odkręcenie zaworu - w zależności od typu gaśnicy),
- skierować strumień środka gaśniczego na ogień.

Należy pamiętać o wyłączeniu energii elektrycznej jeśli gasimy wodą lub pianą i zapewnić sobie, w przypadku niepowodzenia podjętych działań, drogę odwrotu.

### Ewakuacja

1. Drogi i wyjścia ewakuacyjne powinny być oznakowane, a znaki muszą zapewniać wizualną informację o przebiegu wyznaczonej drogi ewakuacyjnej zarówno przy świetle dziennym, świetle sztucznym jak również przy braku oświetlenia - nagle odłączenie lub w pomieszczeniach zadymionych (*znaki ewakuacyjne - załącznik*).
2. W zakładzie zabronione jest w celu zapewnienia właściwych warunków ewakuacji:
  - składowanie materiałów palnych na drogach komunikacji ogólnej służących celom ewakuacji,
  - ustawianie na klatkach schodowych jakichkolwiek przedmiotów utrudniających ewakuację,
  - zamykanie drzwi ewakuacyjnych w sposób uniemożliwiający ich natychmiastowe użycie,
  - uniemożliwianie lub ograniczanie dostępu do wyjść ewakuacyjnych.
3. Zawsze istnieje możliwość wybuchu paniki w przypadku powstania pożaru lub innego zagrożenia w obiektach. Zapanować nad paniką mogą tylko ludzie opanowani, pewni siebie, umiejący wydawać polecenia, dysponujący donośnym głosem. Ewakuowani powinni kierować się następującymi zasadami:
  - przestrzegać ściśle poleceń kierującego ewakuacją,
  - poruszać się trasami i drogami oznakowanymi znakami ewakuacyjnymi,
  - do celów ewakuacji nie wolno używać wind i dźwigów osobowych, towarowych i towarowo-osobowych,
  - na drogach ewakuacyjnych poruszać się spokojnie bez nagłych przyspieszeń i zatrzymań (przyspieszenie powoduje domniemanie iż wzrosło zagrożenie i ludzie z tyłu napierają, natomiast zwolnienie może sugerować, że droga wyjścia jest zablokowana),
4. Ewakuacja mienia w zakładzie powinna odbywać się z uwzględnieniem przedmiotów, które stanowią dla danego zakładu podstawę jego działania: np. plany, projekty, dyskiety komputerowe zawierające ważne dane, unikatowa aparatura kontrolno - pomiarowa.

### 8.5 Wyposażenie stanowisk pracy 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:

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

- a) znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,
  - b) obraz na ekranie powinien być stabilny, bez tętnienia lub innych form niestabilności,
  - c) jaskrawość 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 antyodbiciową 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 oślnienie 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,

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

b) odpowiedni kąt obserwacji ekranu monitora w zakresie  $20^{\circ}$ ,  $50^{\circ}$  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. Krzesło 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 pochylenia oparcia w zakresie:  $5^{\circ}$  do przodu i  $30^{\circ}$  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  $360^{\circ}$ ,

g) podłokietniki.

5. 2. Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia 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, pochylenia 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 pochylenia w zakresie  $0^{\circ}$ ,  $15^{\circ}$ , 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.

## **Agencja Prawa Pracy i BHP Sp. z o.o. Sp.k.**

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 oślnienia.

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%.

12. 1 Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

11.2 Prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi – w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może jednorazowo przekraczać 50 minut, po którym to czasie powinna nastąpić co najmniej 10-minutowa przerwa, wliczana do czasu pracy.

Opracował: **Główny Specjalista ds. BHP Przemysław Urbański** [uslugi-bhp@post.pl](mailto:uslugi-bhp@post.pl) 604-64-14-07