

SZKOLENIE OKRESOWE BHP

Dla Pracodawców i Osób Kierujących Pracownikami

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Program szkolenia

Temat szkolenia

1	<p>Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego (dyrektyw WE, konwencji MOP):</p> <p>a) aktualne przepisy (z uwzględnieniem zmian), w tym dotyczące: obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp, ochrony pracy kobiet profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, organizacji nadzoru i kontroli warunków pracy,</p> <p>b) problemy związane z interpretacją niektórych przepisów</p>
2	Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami
3	Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy,
4	Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz związana z nimi profilaktyka; omówienie przyczyn charakterystycznych wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków powstałych na skutek niewłaściwej organizacji pracy, oraz związanej z nimi profilaktyki



Program szkolenia

Temat szkolenia

5	Organizacja i metodyka szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy(z uwzględnieniem metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego) oraz kształtowanie bezpiecznych zachowań pracowników w procesach pracy
6	Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku
7	Skutki ekonomiczne niewłaściwych warunków pracy (np. świadczenia z tytułu warunków pracy, składka na ubezpieczenia społeczne pracowników)
8	Problemy ochrony przeciwpożarowej



Celem szkolenia jest zapoznanie pracowników:

1. Z podstawowymi przepisami BHP
2. Odpowiedzialnością i rolą osób kierujących pracownikami
3. Zasady ochrony przed zagrożeniami
4. Zasady ochrony przeciwpożarowej



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop

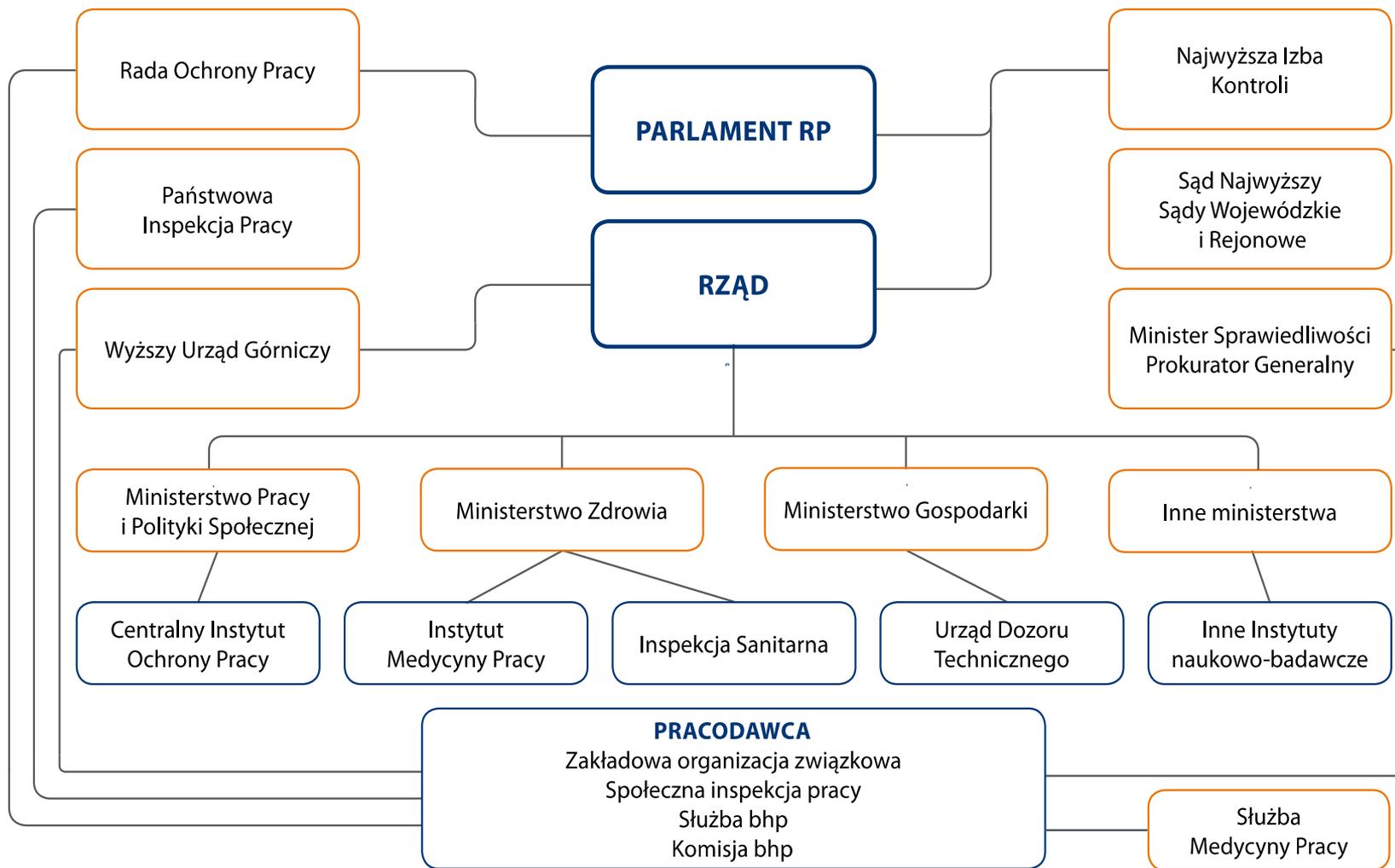


Regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bhp:

- Konstytucja RP art.66
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Rozporządzenie z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią



System organizacyjny ochrony pracy w Polsce



Podstawowe obowiązki pracodawcy

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy. Chroni zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w tym:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi związanymi z warunkami środowiska pracy
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie polecenia usunięcia uchybień, w tym zakresie oraz kontrolowanie ich wykonania zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy
- zapewnienie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organ nadzoru nad warunkami pracy
- zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami
- zaznajamiać pracowników z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach, w tym zapewnić przeszkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem ich do pracy oraz zapewnić prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie

Art. 207 § 2 i 3, Art.208 oraz Art.212 Kodeksu Pracy



Podstawowe obowiązki pracodawcy cd. (1)

- informować pracowników o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami
- zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników
- utrzymać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane, w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy
- wyposażać stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach
- wyposażać maszyny, inne urządzenia techniczne oraz narzędzia pracy w odpowiednie zabezpieczenia (środki ochrony zbiorowej)
- dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej, odzież i obuwie robocze

Art. 207 § 2 i 3, oraz Art. 208 Kodeksu Pracy



Podstawowe obowiązki pracodawcy cd. (2)

Jeżeli jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

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

Wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

Art. 207 § 2 i 3, oraz Art. 208 Kodeksu Pracy

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Podstawowe obowiązki pracodawcy cd. (3)

Pracodawca jest zobowiązany:

- zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników
- wyznaczyć pracowników do:
 - udzielania pierwszej pomocy
 - wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników
- informacja o pracownikach, o których mowa wyżej, obejmuje:
 - imię i nazwisko
 - miejsce wykonywania pracy
 - numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej
- dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne

Art. 209 Kodeksu Pracy



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

1. Organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP.
2. Dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz stosowanie ich zgodnie z przeznaczeniem.
3. Organizować, przygotowywać i prowadzić pracę uwzględniając zabezpieczenia 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 BHP.
6. Zapewnić wykonywanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Rola Kierownika:

Kierownik - (ang. Manager) jest określany jako planista, organizator, przywódca, kontroler danej organizacji. Jest politykiem reprezentującym zespół, trenerem motywującym i pomagającym zespołowi rozwinąć skrzydła, strategiem oraz administratorem umożliwiającym zespołowi pracę.

Przez kierowanie rozumiemy **wpływ przez pobudzenie i koordynację działalności zespołowej, zmierzającej do realizacji stojących przed zespołem celów**. Pojęcie koordynacji, kierowania jest tu rozumiane szeroko - jako spełnianie funkcji obejmowanych w teorii organizacji mianem planowania, organizowania, motywowania i kontrolowania. Wpływ kierownika na swoich podwładnych rośnie wówczas, gdy jego próby oddziaływania przynoszą obopólne korzyści. **Praca kierownika w najszerszym rozumieniu polega na wywieraniu przez niego wpływu na innych pracowników, aby w jak największym stopniu udoskonalić ich pracę, i tym samym poprawić funkcjonowanie danego przedsiębiorstwa.**



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

Kodeks pracy nie określa jasno pojęcia "osoby kierującej pracownikami". Mogą to być: kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści, majstrowie, mistrzowie), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach liniowych, którym przydano do pomocy w wykonaniu zleconych zadań innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych prac i nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

- **W ostatnich czasach szczególnie popularnym jest stanowisko tzw. team leader.** Osoba na tym stanowisku wykonuje normalnie pracę z zatrudnionymi w grupie bądź też zespole pracownikami, a także dodatkowo ma za zadanie sprawowanie nadzoru nad bhp. **Pojęcie osoby kierującej pracownikami jest bardzo szerokie i odnosi się do osób posiadających kompetencje do wydawania poleceń i do egzekwowania od pracowników przestrzegania przepisów i zasad bhp.** Wskazać należy, że nałożenie na te osoby obowiązków wynikających z art. 212 Kodeksu pracy nie zwalnia ich z powinności przestrzegania innych przepisów, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. **Obowiązki ze sfery bhp ciążące na osobach kierujących pracownikami mogą być od nich wymagane bez względu na fakt, czy zostały one sprecyzowane w zakresach obowiązków takich pracowników, czy nie.** Ich wykonywanie ciąży na tych osobach z mocy prawa, gdyż wynikają one wprost z art. 212 Kodeksu pracy.



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązki:

- **Osobą kierującą pracownikami jest się niezależnie od liczby pracowników poddanych kierownictwu.** Zakres powinności takiej osoby jest jednak zróżnicowany w zależności od wagi i zakresu kompetencji, jakie ona ma w strukturze zakładu pracy (hierarchii stanowisk u danego pracodawcy), o czym na ogół rozstrzygają regulacje wewnątrzzakładowe lub bezpośrednie decyzje pracodawcy.
- **Pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych, z samej istoty sprawowanej funkcji jest zobowiązany do stałego czuwania nad tym, by praca podległych mu pracowników przebiegała zgodnie z przepisami lub zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.** Fakt wydania zakazu stosowania określonych metod pracy nie jest wystarczający, jeśli nie towarzyszy mu dopilnowanie, aby zakazy te były przez pracowników respektowane.



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

- **Tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy uzasadnia uznanie winy zakładu pracy, jeżeli wskutek stosowania tych metod nastąpi wypadek. Jeżeli jednak poszkodowany był doświadczonym pracownikiem, zwłaszcza brygadzystą i lekkomyślnie stosował te metody, jakkolwiek miał dostateczne doświadczenie, by móc przewidzieć niebezpieczeństwo, to należy uznać, że również on przyczynił się do spowodowania szkody. Okoliczność, że pracownicy wykonujący przez dłuższy czas określoną czynność oswajają się w dużym stopniu z niebezpieczeństwem związanym z wykonywaną pracą, nie zwalnia ich od obowiązku przestrzegania należytej i określonej doświadczeniem życiowym lub właściwymi przepisami ostrożności.**
- **Z drugiej jednak strony zakład pracy ma obowiązek stosowania urządzeń zapewniających bezpieczeństwo pracowników oraz obowiązek wzmożenia nadzoru nad właściwym i nie naruszającym zasad bhp sposobem i metodami wykonywania przez nich pracy. W wypadku gdy chodzi o czynność, której niewykonanie lub wykonanie w sposób niedokładny lub niewłaściwy może spowodować niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia ludzkiego, wydający polecenie ma obowiązek sprawdzić, czy otrzymujący polecenie należycie je zrozumiał i czy zostało ono wykonane.**



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

- Osoba kierująca pracownikami podlega odpowiedzialności porządkowej (upomnienie lub nagana) wykroczeniowej oraz karnej. **W myśl art. 283 § 1 Kodeksu pracy kto będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.** Mandat karny nakładany jest przez inspektora pracy lub też na jego wniosek kierowany jest wniosek do sądu o ukaranie osoby winnej.
- **Natomiast zgodnie z art. 220 Kodeksu karnego 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.** Jeżeli sprawca działa w sposób nieumyślny podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku. Karą nie jest zagrożony sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

- **Wskazać należy również, że naruszenie przez pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym przepisów (zasad) bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w sposób prowadzący do zagrożenia życia lub zdrowia podwładnych może być przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy ? ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 24 sierpnia 1961 r. II CR 826/61).**
- **Decydującym czynnikiem stanowiącym czy ktoś jest osobą kierującą pracownikami w świetle przepisów prawa pracy oraz bhp jest fakt, odpowiedzialności tej osoby za przestrzeganie przepisów i zasad bhp przez pracowników którymi ta osoba kieruje.** Tak więc Prezes Zarządu, dyrektor zakładu, kierownik zakładu, zmiany, brygadzysta, majster (czasami nazywani liderem, czy starszym) są niewątpliwie osobami kierującymi pracownikami w świetle kodeksu pracy.



Podstawowe obowiązki osób kierujących pracownikami

Osoba kierująca pracownikami ma obowiązek:

- Natomiast np. członek zarządu ds. polityki jakości, dyrektor ds. finansowy, dyrektor ds. rozwoju, dyrektor ds. handlowych, kierownik projektu, menedżer kontraktu, główna księgowa, pomimo tego, iż kierują pracownikami nie koniecznie muszą być w rozumieniu przepisów bhp osobami kierującymi pracownikami. Niewątpliwie kierują oni i nadzorują pracę podległych im pracowników w zakresie merytorycznym jednak nie koniecznie muszą oni być odpowiedzialni i nadzorować przestrzeganie przez podległych im pracowników przepisów i zasad bhp. Dlatego też decydującym elementem w tym zakresie winien być zakres obowiązków pracownika. **Jeśli kierownik nie ma zakresu, że odpowiada za stan bhp i przestrzeganie przepisów i zasad bhp przez podległych mu pracowników to nie musi wcale oznaczać, iż jest on osobą kierującą pracownikami w rozumieniu przepisów prawa pracy.**
- Sytuacja może być również odwrotna - **pracownik tytularnie nie pełni funkcji kierowniczej jednak w zakresie obowiązków ma wpisane, iż nadzoruje i odpowiada za przestrzeganie przepisów i zasad bhp pewnej grupy pracowników.** Oznacza to, iż powinien mieć przeszkolenie dla osób kierujących pracownikami i być traktowany jak osoba kierująca pracownikami.



Służba BHP

Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

- 1) zatrudnia do 10 pracowników albo**
- 2) zatrudnia do 50 pracowników**

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

Pracodawca zatrudniający **do 100 pracowników** powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Pracodawca zatrudniający **więcej niż 100 pracowników** zobowiązany jest utworzyć służbę bhp, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bhp.

W przypadku braku kompetentnych pracowników pracodawca może powierzyć wykonanie zadań służby bhp specjalistom z poza zakładu pracy.



Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje **komisję bezpieczeństwa i higieny pracy**

Zadania komisji bezpieczeństwa i higieny pracy

1. Wykonywanie przeglądów warunków pracy.
2. Przeprowadzenie okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym.
4. Formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy.
5. Współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



Organizacja nadzoru i kontroli warunków pracy

PAŃSTWOWY NADZÓR NAD PRZESTRZEGANIEM PRZEPISÓW BHP

SEJM

MINISTER ZDROWIA

Państwowa Inspekcja Pracy:

- nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, przepisów i zasad bhp, przepisów dotyczących stosunku pracy, np.:
 - zawierania i wypowiedzania umów o pracę,
 - wynagrodzenia za pracę, innych świadczeń,
 - czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem;
- analizowanie przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych;
- udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy na zasadach określonych w przepisach prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Sanitarna:

Nadzór nad warunkami:

- higieny środowiska,
- higieny pracy w zakładach pracy,
- higieny radiacyjnej,
- higieny procesów nauczania i wychowania,
- higieny wypoczynku i rekreacji,
- zdrowotnymi żywności, żywienia, i przedmiotów użytku,
- higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne

Inne Organy:

- Urząd Dozoru Technicznego
- Urzędy górnicze
- Organy nadzoru budowlanego
- Inspekcja Ochrony Środowiska
- Państwowa Straż Pożarna
- Policja



Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

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

Pracodawca ma obowiązek utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, oraz tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pomieszczenia pracy powinny być odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

Jeżeli pracodawca planuje budowę lub przebudowę obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, powinien zapewnić, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających zasady bhp, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców.



Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Na każdego pracownika w pomieszczeniu powinno przypadać:

- minimum **2m²** wolnej powierzchni podłogi
- minimum **13m³** wolnego wnętrza



Oświetlenie pomieszczeń pracy



Jeżeli względy technologiczne nie stoją na przeszkodzie każde pomieszczenie stałej pracy powinno być oświetlone **światłem dziennym**.

Na stosowanie w takim pomieszczeniu pracy wyłącznie oświetlenia elektrycznego pracodawca ma obowiązek uzyskać zgodę właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego (wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy).

Stosunek powierzchni okien (liczonej w świetle ościeżnic) do powierzchni podłogi **nie może być mniejszy niż 1:8**.



Przykładowe wartości dotyczące oświetlenia elektrycznego

Wartość Em(lx), poniżej której średnia luminancja określonej powierzchni nie może spaść	Rodzaje czynności lub pomieszczeń
100	Strefy komunikacyjne, korytarze, toalety
150	Schody, windy, ruchome chodniki
200	Szatnie, łaznie, łazienki, stołówki spiżarnie
300	Wyrób kabli i przewodów, spawanie, recepcja, portiernia
500	Miejsca pracy i strefy pracy w rzeźniach, przy dzieleniu mięsa, kontrola naczyń szklanych i butelek, pisanie czytanie, wprowadzanie danych
750	Polerowanie, malowanie, stolarstwo ozdobne, intarsja, inkrustacja, polerowanie szkła, produkcja aparatury szklanej
1000	Prace precyzyjne (np. grawerowanie ozdobne, malowanie ręczne szkła), mechanika precyzyjna, mikromechanika
1500	Warsztaty elektroniczne, testowanie, dostrajanie



Wentylacja pomieszczeń

W pomieszczeniach pracy powinna być zapewniona wymiana powietrza wynikająca z potrzeb użytkowych i funkcji tych pomieszczeń, bilansu ciepła i wilgotności oraz zanieczyszczeń stałych i gazowych.

Na jakość powietrza w pomieszczeniach biurowych bez wątpienia wpływa dobra wentylacja, natomiast właściwy komfort cieplny zapewnia nam w zimie dobrze zaprojektowane ogrzewanie, a w lecie - klimatyzacja. Odpowiednia wentylacja pomieszczeń jest niezbędna zarówno dla zdrowia, bezpieczeństwa i komfortu użytkowników, jak również dla pracy znajdujących się tam urządzeń. Najlepiej, jeśli istnieje możliwość wentylacji naturalnej, jeśli nie - wówczas wentylacja musi być wspomagana mechanicznie. Wentylacja polega na usuwaniu z pomieszczeń zanieczyszczonego powietrza i wprowadzaniu powietrza świeżego. Wentylacja naturalna odbywa się dzięki różnicy temperatur powietrza na zewnątrz i wewnątrz budynku. Wentylacja mechaniczna natomiast polega na wspomaganii wymiany powietrza poprzez wymuszenie przepływu powietrza (wentylatory, nawiewniki).



Ogrzewanie pomieszczeń



Jaka maksymalna temperatura obowiązuje w pomieszczeniach pracy?

Przepisy nie określają maksymalnej temperatury, jaka powinna występować w pomieszczeniach pracy. Przyjmuje się jednak, że nie powinna przekraczać 30°C przy pracy biurowej oraz 28°C przy ciężkiej pracy fizycznej.

W okresie letnim w pomieszczeniach pracy często panują wysokie temperatury. Pracodawcy muszą wówczas pamiętać o obowiązkach w zakresie bhp dotyczących maksymalnych temperatur w pracy oraz o zapewnieniu pracownikom chłodnych napojów.



Ogrzewanie pomieszczeń

Temperatura maksymalna

Przepisy bhp określają, że w pomieszczeniach, w których jest wykonywana praca, pracodawca powinien zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy, tj. metod pracy oraz wysiłku fizycznego włożonego do jej wykonania (§ 30 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp). W przepisach nie ma jednak określonej maksymalnej temperatury, która powinna być zapewniona w pomieszczeniach pracy. Zostały tylko ustalone jej minimalne wysokości. Nie oznacza to, że pracodawca może dopuścić do występowania w pomieszczeniach pracy nadmiernie wysokiej temperatury. Jeżeli bowiem w pomieszczeniach pracy będzie wysoka temperatura, to nie będzie odpowiednia do danego rodzaju wykonywanej pracy.

Maksymalna wysokość temperatury w pomieszczeniach pracy została natomiast określona w przepisach dla pracowników młodocianych (załącznik nr 1 do rozporządzenia w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac). Pracownicy młodociani nie mogą pracować w pomieszczeniach, w których temperatura przekracza 30°C.



Ogrzewanie pomieszczeń

Temperatura minimalna

Przepisy określają natomiast minimalne temperatury, jakie powinny obowiązywać w pomieszczeniach pracy. Temperatura w pomieszczeniach pracy nie może być niższa niż:

**14°C (chyba że nie pozwalają na to względy technologiczne),
18°C (dotyczy prac w pomieszczeniach biurowych i w pomieszczeniach, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna).**



Ogrzewanie pomieszczeń

Zimne napoje w upalne dni

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom nieodpłatnie napojów chłodzących, jeżeli temperatura w pomieszczeniach, w których wykonują pracę, przekracza 28°C. Jeśli pracownicy pracują na powietrzu, pracodawca musi dostarczyć im napoje chłodzące, gdy temperatura powietrza przekracza 25°C.

Rodzaj napojów chłodzących, jakie pracodawca powinien dostarczyć pracownikom, zależy od jego decyzji. Może to być zatem woda mineralna, soki, kompot czy np. zimna herbata. Często stosowanym w praktyce sposobem na zapewnienie pracownikom napojów chłodzących jest zainstalowanie w zakładzie dystrybutora z wodą.

Obowiązki pracodawców w przypadku wysokich temperatur

Przepisy nie wskazują dokładnie, jaką ilość napojów chłodzących pracodawca powinien zapewnić pracownikom. Określają jednak, że ta ilość powinna zaspokajać potrzeby pracowników.



Ogrzewanie pomieszczeń

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia każdemu pracownikowi, bez względu na warunki pracy, wodę zdatną do picia lub inne napoje. Spełnienie tego obowiązku może polegać np. na zapewnieniu bieżącej wody i urządzeń służących do przygotowania herbaty czy kawy. W przypadku wystąpienia wysokich temperatur zapewnienie pracownikom w taki sposób wody zdatnej do picia nie spełni obowiązku dostarczenia napojów chłodzących.



Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych zalicza się:

- pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży ochronnej lub roboczej
- pomieszczenia do ogrzewania pracowników
- jadalnie z wyjątkiem stołówek
- szatnie
- ubikacje
- umywalnie
- pomieszczenia z natryskami



Wymagania dla pomieszczeń higieniczno-sanitarnych:

- powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem
- powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i PN
- wysokość pomieszczeń higieniczno-sanitarnych nie powinna być w świetle mniejsza niż 2,5 m
- pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higieniczno-sanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników
- podłoga oraz ściany pomieszczeń higieniczno-sanitarnych powinny być tak wykonane, aby możliwe było łatwe utrzymanie czystości w tych pomieszczeniach
- ściany pomieszczeń do wysokości co najmniej 2 m powinny być pokryte materiałami gładkimi, nienasiąkliwymi i odpornymi na działanie wilgoci
- szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone oddzielnie dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy to zakładu pracy, w którym jest zatrudnionych do 10 pracowników na jednej zmianie - pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn z tych pomieszczeń



Jadalnia



Pracodawca ma obowiązek zapewnić pomieszczenie do spożywania posiłków, jeśli na jednej zmianie zatrudnia ponad dwudziestu pracowników.

Obowiązek ten dotyczy jednak i tych szefów, którzy mają mniej liczny personel (dwadzieścia i mniej osób), jeżeli jest on narażony na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi, materiałami biologicznie zakaźnymi albo wykonuje prace szczególnie brudzące.

Z zapewnienia pracownikom jadalni zwolnione są natomiast zakłady pracy, w których pracownicy zajmują się **wyłącznie pracami o charakterze biurowym.**

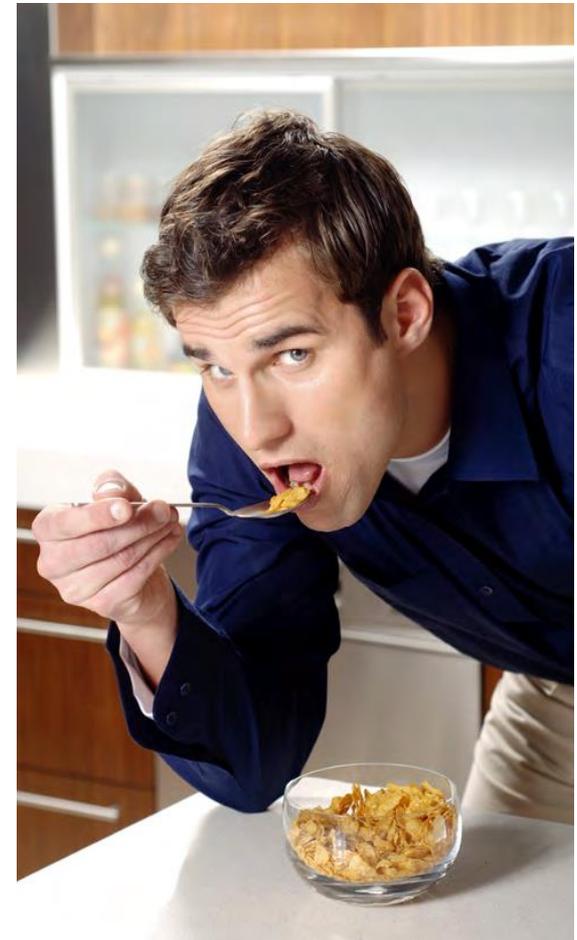


Jadalnia cd.

W każdej jadalni należy zapewnić pracownikowi indywidualne miejsce siedzące przy stole.

Trzeba również pamiętać o wyposażeniu pomieszczenia w:

- umywalki (minimum jedna na 20 miejsc siedzących)
- ręczniki jednorazowe (suszarki do rąk) przy każdej z umywalk
- urządzenia do podgrzewania przez pracownika posiłku własnego
- zlewozmywaki dwukomorowe (co najmniej jeden na 20 miejsc w jadalni)
- umieszczone w widocznych miejscach napisy lub znaki informujące o zakazie palenia tytoniu



Szatnia

Pracownicy zatrudnieni w pomieszczeniach biurowych mogą przechowywać swoją odzież w pomieszczeniach pracy, w przeznaczonych do tego miejscach.

Szatnia pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych:

Szatnia powinna być urządzona w oddzielnym lub wydzielonym pomieszczeniu oraz dostosowana do rodzaju prac, stopnia narażenia pracownika na zabrudzenie ciała i zanieczyszczenia jego odzieży substancjami szkodliwymi, trującymi lub materiałami zakaźnymi.

W skład zespołu szatni powinny wchodzić umywalnie łatwo dostępne dla pracowników i zapewniające bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną.



Szatnia

W szatni pracowniczej należy zapewnić następujące warunki:

- odpowiednią wymianę powietrza tj. przynajmniej czterokrotną wymianę powietrza na godzinę, a w szatniach wyposażonych w okna otwieralne przeznaczonych dla nie więcej niż 10 pracowników wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę,
- w miarę możliwości oświetlona światłem dziennym,
- miejsca siedzące dla co najmniej 50% zatrudnionych na najliczniejszej zmianie (jako miejsca siedzące nie mogą być stosowane ławki wolno stojące),
- szerokość przejść między dwoma rzędami szaf oraz głównych przejść komunikacyjnych powinna być nie mniejsza niż 1,5 m.
- szerokość przejść między rzędami szaf a ścianą powinna być nie mniejsza niż 1,1 m.
- szafy na odzież powinny spełniać wymagania Polskiej Normy.



Szatnia

- w zespole szatni przeznaczonym dla pracowników zatrudnionych przy pracach powodujących znaczne zabrudzenie odzieży (stwarzające możliwość zanieczyszczenia wnętrza szafy) lub jej zamoczenie, oraz dla pracowników, których odzież robocza, z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy, musi spełniać szczególne wymagania higienicznosanitarne, powinny znajdować się pomieszczenia wyposażone w urządzenia do odkażania, odpylania i suszenia odzieży oraz czyszczenia obuwia - odpowiednio do potrzeb (w przypadku zainstalowania jednocześnie kilku urządzeń, każde z nich powinno być umieszczone w oddzielnym pomieszczeniu).
- zastosowaną odpowiednią izolację ścian zewnętrznych i podłóg zabezpieczającą pomieszczenia przed wilgocią i nadmiernymi stratami ciepła
- zapewnione odpowiednie warunki ewakuacji ludzi z tych pomieszczeń,
- szatnie przeznaczone dla ponad 25 pracowników powinny być dodatkowo wyposażone w wentylację mechaniczną.



Palarnia



Wyodrębnione konstrukcyjnie od innych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych pomieszczenie, odpowiednio oznaczone, służące wyłącznie do palenia wyrobów tytoniowych, zaopatrzone w wywiewną wentylację mechaniczną lub system filtracyjny w taki sposób, aby dym tytoniowy nie przenikał do innych pomieszczeń (art. 1 pkt 1 lit. d ustawy z 8 kwietnia 2010 r.).

WYMAGANIA:

- co najmniej 0,1 mkw. powierzchni podłogi na każdego pracownika najliczniejszej zmiany, ale min. 8 mkw
- co najmniej 10-krotna wymiana powietrza
- usytuowanie w sposób nienarażający osób niepalących na wdychanie dymu

Różnica między poprzednimi przepisami, a obecnym stanem prawnym polega na tym, że wyznaczenie palarni jest prawem, a nie obowiązkiem właściciela lub użytkownika obiektu, który nie ma już obowiązku zabezpieczać miejsc, w których palenie jest dozwolone.



Maszyny i inne urządzenia techniczne

Stosowane w zakładzie pracy maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

- Zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a w szczególności zabezpieczały pracownika przed:

- urazami
- działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych
- porażeniem prądem elektrycznym
- nadmiernym hałasem
- szkodliwymi wstrząsami
- działaniem wibracji i promieniowania
- szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy

- Uwzględniały zasady ergonomii



Oznakowanie CE

- Wynikające z przepisów prawnych wymagania dla urzędzeń dotyczą ich producentów oraz pracodawców dokonujących zakupu maszyn.
- Pracownicy powinni zostać poinformowani, czy używane przez nich maszyny i urządzenia spełniają wymogi oceny zgodności.



Od 1 maja 2004r., z chwilą przystąpienia Polski do UE obowiązującym symbolem umieszczanym na maszynie przez jej producenta i informującym o spełnieniu wymogów zgodności jest oznakowanie CE.



Instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy

Pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bhp, dotyczące:

- stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników
- obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych
- postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi
- udzielania pierwszej pomocy

Instrukcje powinny określać:

- czynności do wykonywania przed rozpoczęciem pracy
- zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania danej pracy
- czynności do wykonania po jej zakończeniu
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników

Rozporządzenie MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (Dz.U. Nr 129, poz. 844 z późn. zm.)



Transport ręczny

Określenie „**ręczne prace transportowe**” - oznacza każdy rodzaj transportowania lub podtrzymywania przedmiotów, ładunków lub materiałów przez jednego lub więcej pracowników, w tym przemieszczanie ich poprzez: unoszenie, podnoszenie, układanie, pchanie, ciągnięcie, przenoszenie, przesuwanie, przetaczanie lub przewożenie.



Ręczne prace transportowe

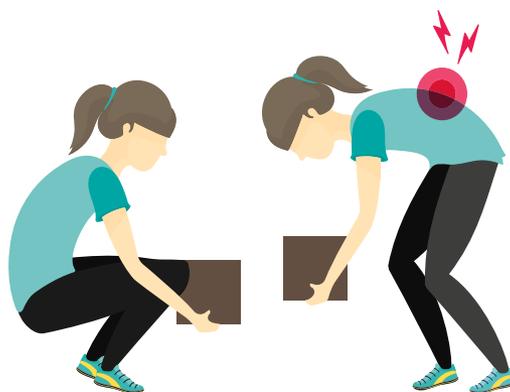
- wymagają dużego wysiłku fizycznego
- stwarzają poważne zagrożenie wypadkowe



Poprawa bezpieczeństwa przy ręcznych pracach transportowych polega przede wszystkim na:

- **eliminowaniu** tych prac,
- dokonywaniu oceny ryzyka na stanowiskach wymagających tego typu prac i **dopasowaniu wielkości przenoszonej masy do możliwości** siłowych pracownika,
- ochronie zdrowia pracownika podczas podnoszenia i przenoszenia poprzez zachowanie **prawidłowej pozycji poszczególnych części ciała** podczas tych czynności, a szczególnie właściwego ułożenia kręgosłupa.

PRAWDŁOWO ✓



✗ NIEPRAWDŁOWO



Sposób podnoszenia



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Dopuszczalne normy ręcznego dźwigania przez dorosłych mężczyzn

Lp.	Rodzaj pracy	Dopuszczalna masa w kg dla 1 osoby	Uwagi
-----	--------------	------------------------------------	-------

Praca indywidualna

1.	Praca stała	30	Praca dorywcza – przenoszenie nie częściej niż 4 razy na godzinę i nie więcej niż 4 godziny na dobę
	Praca z unoszeniem powyżej obręczy barkowej	21	
2.	Praca dorywcza	50	Nie wolno ręcznie przenosić przedmiotów o masie powyżej 30kg na wysokości powyżej 4m lub na odległość powyżej 25m
	Praca dorywcza z unoszeniem powyżej obręczy barkowej	35	
3.	Przetaczanie przedmiotów okrągłych (beczki rury itp.) – po terenie poziomym – wtaczanie na pochylni	300	
		50	
4.	Przenoszenie materiałów ciężkich, gorących, żrących szkodliwych dla zdrowia	25	Masa łącznie z naczyniem i uchwytem

Praca zespołowa

5.	Praca stała	25	Także przenoszenie przedmiotów, których długość przekracza 4m a masa 30kg
6.	Praca dorywcza	42	Maksymalna masa przy zespołowym przenoszeniu nie może przekroczyć 500kg



Dopuszczalne normy ręcznego dźwigania przez kobiety

Lp.	Rodzaj pracy	Dopuszczalna masa przedmiotu w kg dla 1 osoby			Uwagi
		Kobiety	Kobiety w ciąży	Kobiety karmiące	
1.	Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów – przy pracy stałej – przy pracy dorywczej	12 20	3 3	6 10	Nie wolno ręcznie przenosić przedmiotów o masie powyżej 12kg na odległość powyżej 25m
2.	Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę (pochylnie, schody) – przy pracy stałej – przy pracy dorywczej	12 12	0 1	6 6	Wysokość przekracza 4m, kąt nachylenia do 30°
3.	Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę (pochylnie, schody) – przy pracy stałej – przy pracy dorywczej	8 12	0 1	4 6	Wysokość przekracza 4m, kąt nachylenia ponad 30°



Odzież robocza

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze:

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



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Środki ochrony indywidualnej

Środki ochrony indywidualnej to wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu.



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Podstawowe warunki doboru środków ochrony indywidualnej

Prawidłowy dobór uwzględniający:

- zagrożenia i poziom ryzyka zawodowego,
- dopasowanie do cech fizycznych użytkownika,
- wymagania ergonomiczne i stan zdrowia użytkownika,
- specyfikę warunków panujących na danym stanowisku pracy.

Spełnienie dyrektywy 89/686/EWG oraz norm zharmonizowanych dotyczących konkretnych rodzajów sprzętu ochronnego.



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Środki ochrony indywidualnej

Środki ochrony indywidualnej według ich ogólnego przeznaczenia dzielimy na:

- odzież ochronną
- środki ochrony kończyn dolnych
- sprzęt ochrony głowy
- sprzęt ochrony twarzy i oczu
- sprzęt ochrony układu oddechowego
- sprzęt ochrony słuchu
- sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości
- środki izolujące cały organizm
- środki ochrony kończyn górnych



Odzież ochronna

Odzież ochronna to odzież, która okrywa lub zastępuje odzież osobistą i chroni pracownika przed jednym lub wieloma zagrożeniami.

Ze względu na rodzaj zagrożenia odzież można podzielić na:

- odzież chroniącą przed czynnikami chemicznymi
- odzież chroniącą przed czynnikami biologicznymi
- odzież chroniącą przed czynnikami mechanicznymi
- odzież chroniąca przed czynnikami termicznymi
- odzież chroniąca przed promieniowaniem elektromagnetycznym i porażeniem prądem
- odzież chroniąca przed czynnikami atmosferycznymi i wodą
- odzież przeznaczona do stosowania w atmosferze zagrożonej wybuchem
- odzież chroniąca przed promieniowaniem elektromagnetycznym i porażeniem prądem



Sprzęt ochrony głowy

Podczas dobierania hełmu należy zwrócić uwagę na następujące zagadnienia:

- zakres temperatur stosowania,
- zakres regulacji pasa głównego umożliwiający prawidłowe dopasowanie hełmu do głowy,
- konieczność zapewnienia ochrony przed dodatkowymi czynnikami szkodliwymi (porażenie prądem elektrycznym, odpryski stopionego metalu, bardzo wysoka temperatura, itp.),
- okres przydatności hełmu do użytkowania,
- występowanie na stanowisku pracy innych czynników mogących wpływać na utratę przez hełm parametrów ochronnych (np. agresywnych czynników chemicznych),
- wywoływanie przez hełm dodatkowych zagrożeń (np. gromadzenie ładunków elektro-statycznych na skorupie może być niebezpieczne przy stosowaniu w środowisku wybuchowym),
- konieczność współpracy z innymi środkami ochrony indywidualnej (np.: osłoną twarzy, nausznikami przeciwhałasowymi, środkami ochrony dróg oddechowych).



Sprzęt ochrony słuchu

Ochronniki słuchu są najprostszym i najszybszym sposobem ochrony narządu słuchu przed skutkami oddziaływania hałasu. Pracodawca ma obowiązek w pierwszej kolejności zastosować odpowiednie środki techniczne (np. wyciszyć hałaśliwe maszyny, wykonać odpowiednią adaptację hali, zastosować ekrany) i organizacyjne (np. skrócić czas pracy na hałaśliwych

stanowiskach pracy), a po ich wyczerpaniu, gdy w dalszym ciągu stwierdza się przekroczenie dopuszczalnych wielkości hałasu, ma obowiązek „zaopatrzyć pracowników w indywidualne ochrony słuchu, dobrane do wielkości charakteryzujących hałas i do cech indywidualnych pracowników oraz zapewnić ich stosowanie”.

Ochronniki słuchu dzieli się na:

- nauszniki przeciwhałasowe
- wkładki przeciwhałasowe



Ochrona układu oddechowego

Sprzęt ochrony układu oddechowego przeznaczony jest do pracy ciągłej, wykonywanej w możliwie najkrótszym czasie. Wynika to głównie ze znacznych uciążliwości spowodowanych: ograniczeniami w odbiorze niektórych bodźców, trudnościami w porozumiewaniu się, ograniczeniami pola widzenia. Czas użytkowania sprzętu, ze względu na komfort użytkowania, należy ustalić w oparciu o wnikliwą analizę następujących czynników:

- rodzaju i typu stosowanego sprzętu ochrony układu oddechowego,
- rodzaju wykonywanych czynności zawodowych,
- predyspozycji indywidualnych użytkowników (płeć, wiek),
- warunków klimatycznych.



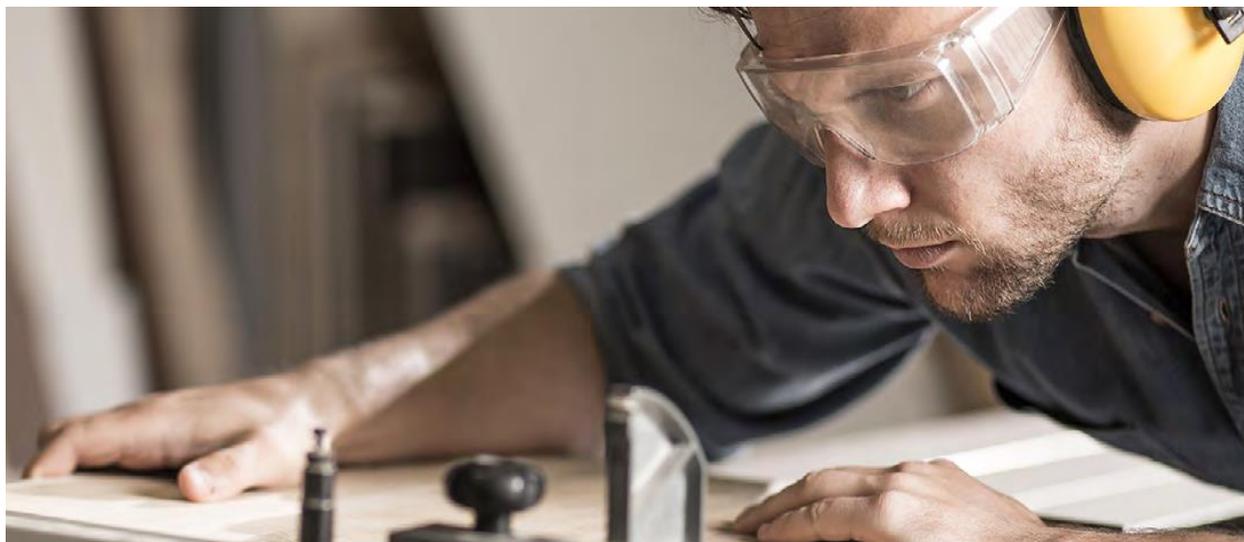
Sprzęt ochrony twarzy i oczu

Środki ochrony oczu i twarzy do zastosowań zawodowych powinny być stosowane wszędzie, gdzie występują następujące zagrożenia:

- uderzenie (np. odpryski ciał stałych),
- promieniowanie optyczne (np. promieniowanie powstające w procesach spawalniczych, oślnienie słoneczne, promieniowanie laserowe),
- pyły i gazy (np. pył węglowy lub aerozole szkodliwych substancji chemicznych),
- krople i rozbryzgi cieczy (np. rozbryzgi powstające podczas przelewania substancji ciekłych),
- stopione metale i gorące ciała stałe (np. odpryski stopionych metali powstające w procesach hutniczych),
- łuk elektryczny (np. powstający podczas prowadzenia prac pod napięciem).

Ze względu na konstrukcję można wyróżnić:

- okulary ochronne,
- gogle ochronne,
- osłony twarzy,
- przyłbice spawalnicze,
- tarcze spawalnicze.



Ochrona kończyn górnych

Środki ochrony rąk to głównie rękawice ochronne. Oprócz typowych rękawic wyróżnia się: rękawice bez palców, woreczki, ochraniacze na palce, ochraniacze nadgarstka, łokci (nałokietniki), przedramienia i ramienia.

Ze względu na właściwości ochronne rękawic możemy je podzielić na:

- rękawice chroniące przed czynnikami chemicznymi,
- rękawice chroniące przed czynnikami biologicznymi,
- rękawice chroniące przed czynnikami mechanicznymi,
- rękawice chroniące przed czynnikami termicznymi,
- rękawice elektroizolacyjne,
- rękawice przeznaczone do stosowania w atmosferze zagrożonej wybuchem,
- rękawice antywibracyjne.



Ochrona kończyn dolnych

Obuwie ochronne produkowane jest w szerokim asortymencie i jest przeznaczone zwykle do ochrony przed kilkoma rodzajami zagrożeń jednocześnie. Jego parametry ochronne zależą głównie od materiałów użytych do ich produkcji, a także konstrukcji i ewentualnego wyposażenia w dodatkowe elementy (np. podnoski stalowe, wkładki stalowe, ochrony śródstopia, ochrony kostki).

Ze względu na ciężkość zagrożeń, przed którymi obuwie chroni można podzielić je na trzy rodzaje:

- Obuwie bezpieczne - mające cechy ochronne, z ochronami palców stopy (podnoski), których wytrzymałość jest badana przy uderzeniu z energią 200 J.
- Obuwie ochronne - mające cechy ochronne z ochronami palców stopy, których wytrzymałość jest badana przy uderzeniu z energią 100 J. Jest przeznaczone do ochrony użytkownika przed urazami, które mogą wystąpić w czasie wypadku w miejscach pracy.
- Obuwie zawodowe - mające cechy ochronne przeznaczone do użytkownika przed urazami, które mogą wystąpić w czasie wypadku w miejscach pracy.



Ochrona kończyn dolnych

Obuwie ochronne ze względu na przeznaczenie można podzielić na:

- obuwie chroniące przed czynnikami chemicznymi,
- obuwie chroniące przed czynnikami biologicznymi,
- obuwie chroniące przed czynnikami mechanicznymi,
- obuwie chroniące przed czynnikami termicznymi,
- obuwie chroniące przed porażeniem prądem elektrycznym,
- obuwie chroniące przed czynnikami atmosferycznymi,
- obuwie przeznaczone do stosowania w atmosferze zagrożonej wybuchem.



Sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości

Cel stosowania:

Zabezpieczenie pracownika przed skutkami upadku z wyższego na niższy poziom stanowiska pracy lub podłoże.



System powstrzymujący
spadanie z wysokości

Podzespół kotwiczący

Podzespół łącząco-amortyzujący

Szelki bezpieczeństwa

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Środki Ochrony Indywidualnej - ŚOI

Środki ochrony indywidualnej używane są do czasu utraty ich cech ochronnych. Jeżeli środki ochrony indywidualnej utraciły swoją funkcję ochronną, ponieważ upłynął termin ich przydatności do użycia lub uległy uszkodzeniu, pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie wyposażyć pracowników w środki spełniające tę funkcję.

Prawa pracownika, który nie został wyposażony w niezbędne środki ochrony indywidualnej

Pracownik, który nie został wyposażony w środki ochrony indywidualnej wymagane na danym stanowisku pracy i brak tych środków powoduje bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia i życia może, zgodnie z art. 210 kp, powstrzymać się od wykonania pracy, zawiadamiając niezwłocznie o tym fakcie swojego przełożonego lub pracodawcę.



Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami

PROFILAKTYCZNE BADANIA LEKARSKIE PRACOWNIKÓW

WSTĘPNE	OKRESOWE	KONTROLNE
<ul style="list-style-type: none">• Wszystkie osoby podejmujące pracę• Pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy• Pracownicy przenoszeni na inne stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe	<ul style="list-style-type: none">• O częstotliwości i zakresie badań decydują:<ul style="list-style-type: none">- rodzaj wykonywanej pracy- warunki, w których praca jest wykonywana• Lekarz może wyznaczyć krótszy termin następnego badania okresowego niż określają to obowiązujące przepisy.	<p>Przeprowadzanie po przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby trwającej ponad 30 dni.</p> <p>Są wykonywane w celu określenia braku przeciwwskazań lekarskich do kontynuacji pracy przez pracownika na danym stanowisku.</p>



Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami

Przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków pracownik musi dostarczyć pracodawcy **orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy**. Dokument jest wystawiany przez lekarza medycyny pracy. **Koszt wizyty lekarskiej ponosi pracodawca.**

Zgodnie z art. 211 kodeksu pracy **każda osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę musi posiadać aktualne orzeczenie lekarskie** o braku przeciwwskazań do podjęcia obowiązków na danym stanowisku. Aby je zdobyć, powinniśmy poddawać się badaniom: wstępnym, okresowym i kontrolnym.

Nie trzeba powtarzać badań, jeśli w chwili zmiany pracy posiadamy aktualne orzeczenie i będziemy wykonywać identyczne obowiązki. Istnieją jednak dodatkowe warunki. Po pierwsze, **przerwa w zatrudnieniu nie może być dłuższa niż 30 dni.** Po drugie, **nie możemy wykonywać prac szczególnie niebezpiecznych.** W przeciwnym razie powinniśmy kolejny raz poddać się badaniom.



Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami

Jakie są konsekwencje braku aktualnego orzeczenia?

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za dopuszczenie do pracy osoby, która nie poddała się badaniom lekarskim w odpowiednim terminie. Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć na niego karę pieniężną w związku z naruszeniem przepisów BHP i praw pracowniczych. **Wysokość grzywny może wynosić od 1 tys. do 30 tys. zł.**

Odmowa poddania się kontrolnym badaniom lekarskim po długotrwałej chorobie uzasadnia niedopuszczenie pracownika do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, gdy wyłączną przyczyną tej odmowy są okoliczności leżące po stronie pracownika.

Pracodawca nie może udzielić urlopu wypoczynkowego pracownikowi, który nie posiada aktualnego orzeczenia lekarskiego o dopuszczeniu go do pracy na danym stanowisku. Urlop wypoczynkowy może być wykorzystany tylko przez zdrowego, dopuszczonego do pracy pracownika.



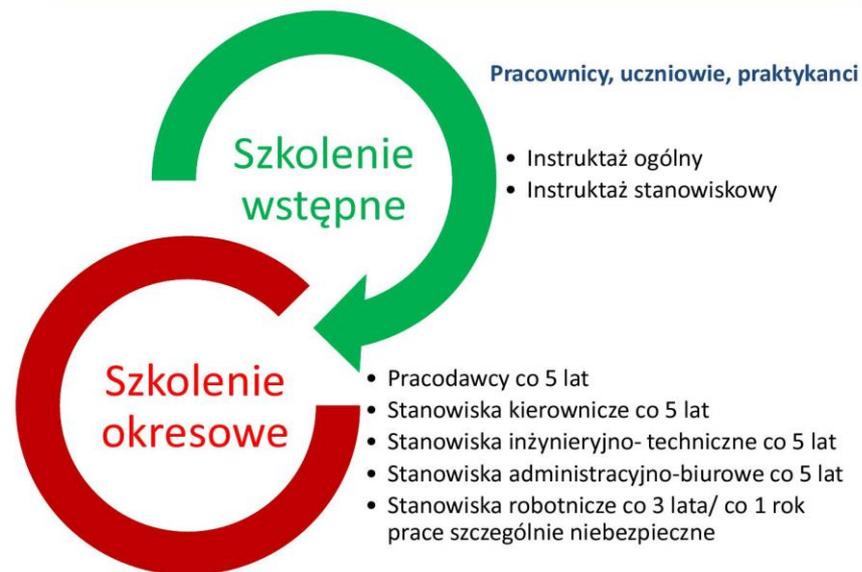
Szkolenie w zakresie bhp

Pracodawca ma obowiązek zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzić okresowe szkolenia w tym zakresie

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bhp (art. 2373 § 1 kp).

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**.

Obowiązkowe szkolenia BHP



Ochrona pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego

Trwałość stosunku pracy

Wyjątek:

- kobiety w ciąży zatrudnione na okres próbny do 1 miesiąca
- likwidacja zakładu pracy
- z winy pracownicy na podstawie art. 52 k.p.

Konieczność przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu dla pracownicy w ciąży, która:

- jest zatrudniona na czas określony
- na czas wykonywania określonej pracy
- na okres próbny przekraczający jeden miesiąc

Jeżeli umowa ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży



Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

Prace związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, w tym transportem ciężarów

• Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów:

- Kobiety w ciąży – przedmioty o masie nie większej niż 3 kg
- Kobiety karmiące piersią – przedmioty o masie do 6 kg (praca stała) , przedmioty o masie do 10 kg (praca dorywcza).

• Prace na stanowiskach z monitorami ekranowymi:

Dla kobiet w ciąży w łącznym czasie przekraczającym 8 godzin na dobę, przy czym czas spędzony przy obsłudze monitora ekranowego nie może przekroczyć 50 min, po którym to czasie powinna nastąpić co-najmniej 10 minutowa przerwa, wliczona do czasu pracy.

- Prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej, przy czym czas spędzony w pozycji stojącej nie może jednorazowo przekroczyć 15 minut, po którym to czasie powinna nastąpić 15 minutowa przerwa- dotyczy kobiet w ciąży.

1



Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

2

Dotyczy kobiet w ciąży i karmiących piersią:

- Prace w mikroklimacie gorącym, kiedy wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia) jest większy od 1,0
- Prace w mikroklimacie zimnym, kiedy PMV jest mniejszy od -1,0
- Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniu o temperaturze pośredniej.

3

Prace w narażeniu na hałas i drgania

Dla kobiet w ciąży prace w narażeniu na hałas, którego:

- poziom ekspozycji odniesiony do 8 -godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65dB.



Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

4

Prace narażające na działanie pola elektromagnetycznego o częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz oraz promieniowania jonizującego.

Dla kobiety w ciąży -prace w zasięgu pola elektromagnetycznego o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej oraz prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące.

Kobiety karmiące piersią- prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące.

5

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

Dla kobiet w ciąży i karmiących piersią np. prace nurków, prace w zbiornikach ciśnieniowych oraz wszystkie prace w warunkach podwyższonego lub obniżonego ciśnienia.

6

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią – prace stwarzające ryzyko zakażenia chorobami zakaźnymi np. wirusem wątroby typu B, wirusem ospy wietrznej i półpaśca, wirusem różyczki, wirusem HIV.



Prace uciążliwe, niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią

7

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią m.in. prace w narażeniu na działanie substancji wskazujących działanie mutagenne na komórki rozrodcze, działania rakotwórcze, działania toksyczne na narządy, prace w narażeniu na rtęć i jej związki; prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych.

8

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi lub psychicznymi

Dla kobiet w ciąży i karmiących dziecko piersią: prace w wykopach, zbiornikach i kanałach, prace pod ziemią w kopalniach, prace w wymuszonym rytmie pracy (np. przy taśmie), inne prace stwarzające ryzyko ciężkich urazów fizycznych lub psychicznych.

Dla kobiet w ciąży-praca na wysokości-poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem z wysokości oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach.



Pracownicom w związku z macierzyństwem przysługują:



- Przerwy w pracy na karmienie (art. 187 kp)
- Prawo do urlopu wychowawczego (art. 180 i 1801 kp)
- Prawo do urlopu macierzyńskiego (art. 180 i 1801 kp)
- Zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej (art. 178 i 1781 kp)
- Zakaz delegowania pracownicy poza stałe miejsce pracy bez jej zgody
- Zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na 2 dni w ciągu roku (przysługuje pracownicy wychowującej przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat) (art. 188 kp)



Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem:

DODATKOWY URLOP MACIERZYŃSKI

Ilość dzieci urodzonych w trakcie porodu	Podstawowy urlop macierzyński	Dodatkowy urlop macierzyński	Urlop rodzicielski	Łącznie urlop podstawowy, dodatkowy oraz rodzicielski
Jedno dziecko	20 tygodni	6 tygodni	26 tygodni	52 tygodnie
Dwoje dzieci	31 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	65 tygodni
Troje dzieci	33 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	67 tygodni
Czworo dzieci	35 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	69 tygodni
Pięcioro i więcej dzieci	37 tygodni	8 tygodni	26 tygodni	71 tygodni



Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

Urlop dla ojca dziecka

- Po wykorzystaniu 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, kobieta może zrezygnować z reszty przysługującego jej urlopu na rzecz ojca dziecka.
- Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do 2 tygodni urlopu ojcowskiego nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia.



Powstrzymanie się od wykonywania pracy...

- gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.
- wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej, gdy stan psychofizyczny pracownika nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

O powstrzymaniu się od wykonywania pracy pracownik ma obowiązek niezwłocznie **powiadomić przełożonego!**

Oddalenie się z miejsca zagrożenia

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia dla zdrowia lub życia pracownika, pracownik ma prawo oddalić się z miejsca, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.



Obowiązki pracownika:

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Obowiązki szczegółowe:

- znajomość przepisów i zasad bhp, branie udziału w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawanie się wymaganym egzaminem sprawdzającym
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych
- dbanie o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy
- stosowanie środków ochrony zbiorowej, a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z ich przeznaczeniem
- poddawanie się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarza
- niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżenie współpracowników i innych osób znajdujących się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie
- współdziałanie z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy

Podstawowe obowiązki pracownika dotyczą również osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. umowa zlecenie) w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę



Urlopy

Urlop wypoczynkowy przysługuje tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy pracownika.

Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Pierwszy raz na urlop

Osoba, która po raz pierwszy podjęła pracę w danym roku kalendarzowym, prawo do urlopu wypoczynkowego uzyskuje z upływem każdego miesiąca pracy. Należy jej się wtedy 1/12 rocznego urlopu. Z każdym kolejnym miesiącem tych dni wolnych jest więcej. Zatem pracownik nabywa prawo do urlopu cząstkowego z dołu, za każdy miesiąc.

Prawo do kolejnych urlopów będzie mu przysługiwało w każdym następnym roku kalendarzowym. Oznacza to, że kolejne urlopy nabywa zawsze z góry.

Taki jest wymiar urlopu wypoczynkowego

Od stażu pracy zależy, ile dni urlopu wypoczynkowego przysługuje pracownikowi.

Jest to:

20 dni - gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat;

26 dni - gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.



Urlopy

Okres nauki ważny do stażu pracy

Do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu pracownika, dolicza się następujące okresy nauki w:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkole zawodowej - 3 lata;
- średniej szkole zawodowej - 5 lat;
- średniej szkole zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat;
- średniej szkole ogólnokształcącej - 4 lata;
- szkole policealnej - 6 lat;
- szkole wyższej - 8 lat.

Uwaga! Nie można sumować lat nauki w różnych szkołach.

Jeśli pracownik był zatrudniony i równocześnie uczył się, to do jego stażu pracy wlicza się okres zatrudnienia, w którym była pobierana nauka albo okres nauki. Wszystko zależy od tego, co było korzystniejsze dla pracownika.



Urlopy

Udzielanie urlopu wypoczynkowego

Zgodnie z kodeksem pracy, jedna część urlopu musi wynosić co najmniej 14 dni kalendarzowych. Pracownik sam decyduje, jak podzielić sobie przysługujące mu wolne. Może też od razu wykorzystać cały urlop wypoczynkowy.

Z kolei pracodawca powinien udzielać urlopów zgodnie z ich planem, który sam sporządza. Bierze pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Uwaga! W planie urlopów pracownik nie ma obowiązku uwzględnić urlopu udzielanego na żądanie (4 dni w każdym roku kalendarzowym). Może jednak ten urlop wpisać do planu.

Wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownik ma prawo do takiego wynagrodzenia, jakie by otrzymywał, gdyby w tym czasie pracował.

Dostanie ekwiwalent pieniężny za urlop tylko wówczas, gdy nie wykorzystał przysługującego mu urlopu w całości lub części z powodu rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony.



Rodzaje kar pracowniczych:

Kara upomnienia lub kara nagany:

Nieprzestrzeganie przez pracownika:

- ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy
- przepisów bhp
- przepisów przeciwpożarowych
- przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy

Kara pieniężna:

- nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych
- opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia
- stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy

„Kara pieniężna za jedno naruszenie oraz za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika”.



Dyskryminacja

Art. 18[3a]. § 1. Kodeksu pracy stanowi:

„Pracownicy, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wyznanie oraz orientację seksualną, powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych”.

Dyskryminacja bezpośrednia:

najbardziej widoczna forma dyskryminacji. Ma ona miejsce, gdy określoną osobę traktuje się mniej przychylnie niż inne osoby w porównywalnej sytuacji (np. zatrudnianie wyłącznie mężczyzn na stanowiska kierownicze)

Dyskryminacja pośrednia:

odnosi się wyłącznie do określonej grupy pracowników. Zachodzi wówczas, gdy pracodawca stosuje kryteria działające na niekorzyść np. jednej płci, przy założeniu, że dysproporcje te nie są obiektywnie uzasadnione.

Typowym jej przykładem może być sytuacja, gdy w jednej firmie wydział zatrudniający wyłącznie kobiety ma ustalone niższe stawki wynagrodzenia, niż wydział wykonujący zbliżoną (bądź identyczną) pracę, którego pracownicy są mężczyznami.



Mobbing

Mobbing - bezzasadne, długotrwałe i powtarzające się dręczenie pracownika oraz wywieranie na niego psychicznej, społecznej i ekonomicznej przemocy.

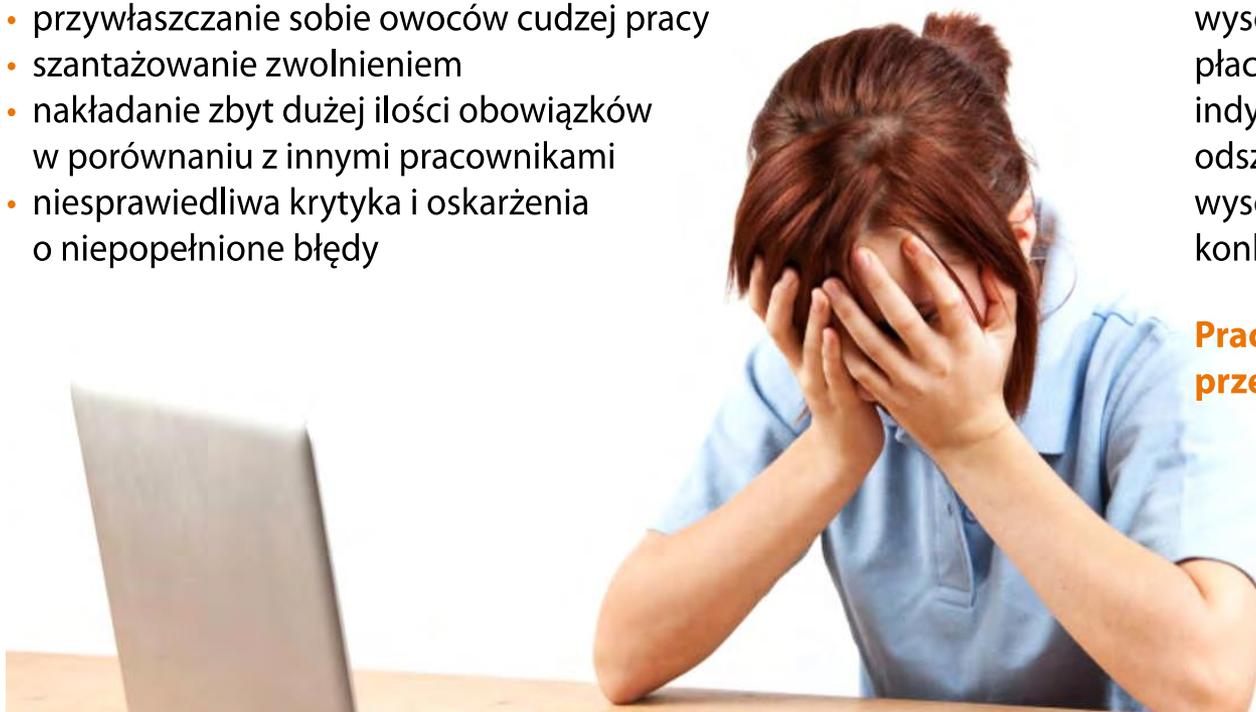
Mobbing jest stosowany zwykle wobec jednostki, rzadko wobec grupy pracowników, co powoduje u osoby prześladowanej poczucie osamotnienia, bezsilności i odrzucenia przez grupę.

Przykłady:

- nieuzasadnione zwolnienie z pracy
- przywłaszczanie sobie owoców cudzej pracy
- szantażowanie zwolnieniem
- nakładanie zbyt dużej ilości obowiązków w porównaniu z innymi pracownikami
- niesprawiedliwa krytyka i oskarżenia o niepopelnione błędy

Osoba, która padła ofiarą mobbingu, ma prawo do odszkodowania w wysokości co najmniej minimalnej płacy (w 2011r. - 1386 zł). Jednak w indywidualnej sprawie o wysokości odszkodowania orzeka sąd, dlatego wysokość odszkodowania zależy od konkretnego przypadku.

Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi !!!



Mobbing

Niezwykle istotne jest to, że aby uznać konkretną osobę za ofiarę mobbingu, muszą zaistnieć wszystkie czynniki jednocześnie, czyli:

- działania lub zachowania dotyczą pracownika lub skierowane są przeciwko niemu,
- działania lub zachowania są długotrwałe i uporczywe,
- działania lub zachowania polegają na nękanii lub zastraszaniu,
- celem oddziaływania jest poniżenie lub ośmieszenie pracownika, odizolowanie go od współpracowników lub wyeliminowanie z zespołu;
- w efekcie prowadzonych działań u pracownika występuje zaniżona ocena przydatności zawodowej, a także poczucie poniżenia czy ośmieszenia albo odizolowanie lub wyeliminowanie go z zespołu współpracowników

Mobbing - przeciwdziałanie to obowiązek pracodawcy

Kodeks pracy w art. 943. § 1 wskazuje, że pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Oznacza to, że **pracodawcy przepisami prawa zobowiązani są do podejmowania wszelkich działań, mających na celu zapobieganie zjawiskom mobbingu oraz do podjęcia niezbędnych działań w zaistniałej sytuacji.** Do działań zapobiegających mobbingowi w miejscu pracy można zaliczyć **antymobbingowe prawo wewnętrzne organizacji, sposoby zarządzania personelem oraz kreowanie odpowiedniej etyki i kultury organizacyjnej firmy.**



Mobbing

Mobbing - jak udowodnić, że padłeś/aś jego ofiarą?

O tym, czy mobbing rzeczywiście zaistniał, decyduje sąd. Niestety, sprawy dotyczące mobbingu w pracy nie należą do łatwych. Po pierwsze zazwyczaj rozpatrywane przez długi czas. Wymagają ustalenia wielu okoliczności, sprawdzenia różnych materiałów dowodowych i przesłuchaniu wielu świadków - najczęściej współpracowników ofiary.

Po drugie należy pamiętać, że niestety to **po stronie ofiary leży ciężar udowodnienia, że osoba oskarżona faktycznie dopuściła się mobbingu**. Jest to bardzo trudne dla ofiary, ponieważ w efekcie bycia poddawaną mobbingowi, zazwyczaj jest osobą zastraszoną, która nie wierzy we własne siły. Dodatkowo codzienne funkcjonowanie w środowisku zawodowym, które czasami również jest negatywnie nastawione do ofiary, może być szczególnie trudne i obciążające psychicznie.





Wypadki i choroby zawodowe

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Poszkodowani w wypadkach przy pracy:

Rok	Liczba poszkodowanych ogółem	Wypadki śmiertelne	Wypadki ciężkie	Liczba dni niezdolności do pracy (na jednego poszkodowanego)
2018 (I-III kw.)	55288	134	334	32,8
2017	88330	269	661	35,3
2016	87886	239	464	34,6
2015	87622	303	495	34,5
2014	88642	262	520	34,8

Źródło: dane GUS

W okresie styczeń-wrzesień 2018:

- dominującą grupą wydarzeń powodujących powstanie urazu u osoby poszkodowanej było zderzenie z nieruchomym obiektem lub uderzenie w taki obiekt (30,8%)
- najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy było nieprawidłowe zachowanie się pracownika (60,4%)
czynnością najczęściej wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku było poruszanie się (36,2%)
- wśród osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy 78,8 % doznało urazu kończyn

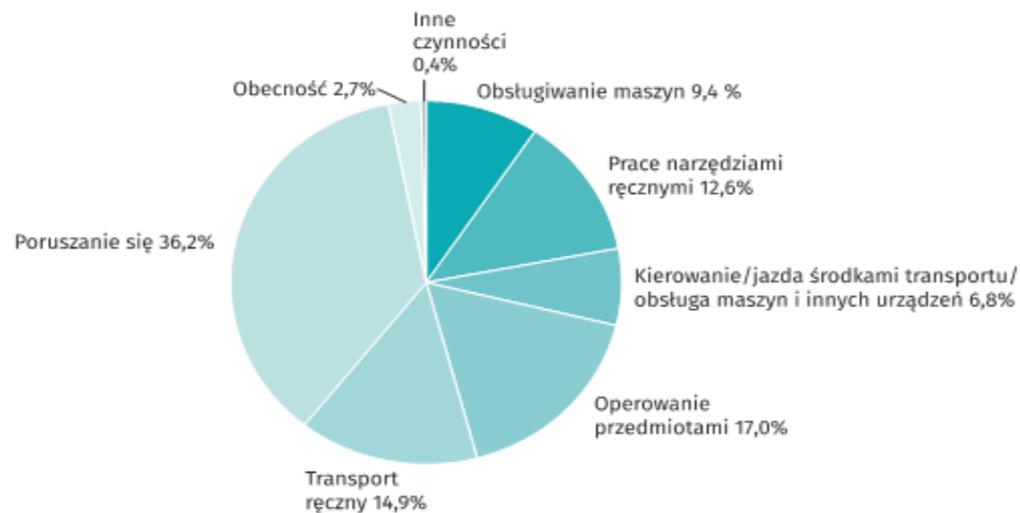


Poszkodowani w wypadkach przy pracy:

Przyczyny wypadków przy pracy



Czynności wykonywane przez poszkodowanego w chwili wypadku



Definicja wypadku przy pracy

Za wypadek przy pracy uważa się zdarzenie:

1. nagłe
2. wywołane przyczyną zewnętrzną
3. powodujące uraz lub śmierć
4. które nastąpiło w związku z pracą:
 - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych
 - podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia
 - w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy



Wypadki zrównane z wypadkami przy pracy

Za wypadek zrównany z wypadkami przy pracy uważa się zdarzenie

1. nagłe

2. wywołane przyczyną zewnętrzną

3. powodujące uraz lub śmierć

4. zaistniałe:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż w przypadkach „zwykłych” wypadków przy pracy, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań.
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające organizacje związkowe,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony
- w innych sytuacjach, wymienionych szczegółowo w ustawie



Wypadek w drodze do pracy i z pracy to zdarzenie:

Za wypadek w drodze do pracy i z pracy uważa się zdarzenie:

1. nagłe
2. wywołane przyczyną zewnętrzną
3. powodujące uraz lub śmierć
4. które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana.



Wypadkiem w drodze do pracy i z pracy jest także wypadek w czasie przerwy w drodze do lub z miejsca zatrudnienia, która była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także gdy droga nie będąc najkrótszą, była ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza.



Rodzaje wypadków przy pracy

USTAWA WYPADKOWA DEFINIUJE 3 RODZAJE WYPADKÓW PRZY PRACY:

- **ŚMIERTELNY** (wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć poszkodowanego w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku)
- **CIĘŻKI** (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)
- **ZBIOROWY** (wypadek, w którego wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby)



Uprawnienia pracownika

- **prawo do świadczeń** z ustawy wypadkowej (w razie zaistnienia wypadku przy pracy) oraz do świadczeń z ubezpieczenia społecznego (w razie zaistnienia wypadku w drodze do pracy lub z pracy)
- **prawo do odszkodowania** od pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych



Wypadki - świadczenia

PRAWO DO ŚWIADCZEŃ Z USTAWY WYPADKOWEJ (WYPADEK PRZY PRACY I WYPADEK ZRÓWNANY Z WYPADKIEM PRZY PRACY) M.IN.

- **zasiłek chorobowy** w wysokości 100% podstawy wymiaru składki
- **świadczenie rehabilitacyjne** (przysługuje ubezpieczonemu, który po okresie pobierania zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy - nie dłużej niż przez 12 miesięcy)
- **zasiłek wyrównawczy** (przysługuje pracownikowi, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się rehabilitacji zawodowej w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy - przez okres rehabilitacji, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące)
- **jednorazowe odszkodowanie** (za doznanie stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.
 - stały uszczerbek na zdrowiu to takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy
 - długotrwały uszczerbek na zdrowiu to takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie
- **renta szkoleniowa** (w celu przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie)
- **renta rodzinna**
- **dodatek pielęgnacyjny** (dla osób uznanych za całkowicie niezdolne do pracy)



Wypadki - świadczenia cd.

PRAWO DO ŚWIADCZEŃ Z UBEZPIECZENIE SPOŁECZNEGO (WYPADEK W DRODZE DO/Z PRACY)

- **zasilek chorobowy** w wysokości 100% podstawy wymiaru składki
- **świadczenie rehabilitacyjne**
- **renta z tytułu niezdolności do pracy** (dla osoby, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania tej zdolności po przekwalifikowaniu)



Wyłączenie prawa do świadczeń

Świadczenia wypadkowe nie przysługują pracownikowi, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było naruszenie przez niego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Rażące niedbalstwo oznacza, że działania poszkodowanego naruszają przepisy o ochronie zdrowia i życia, chociaż mógł i powinien on przewidzieć grożące niebezpieczeństwo przy zachowaniu minimalnej staranności wymaganej od przeciętnego człowieka. Umyślność oznacza, że poszkodowany naruszając przepisy o ochronie życia i zdrowia, chciał je naruszyć, bądź przewidując możliwość ich naruszenia, godził się na to.

Źródło: www.fundir.org



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Obowiązki pracodawcy w razie wypadku

W RAZIE WYPADKU PRZY PRACY PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK:

- podjąć niezbędne działania likwidujące lub ograniczające zagrożenia zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym
- ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości
- zawiadomić inspektora pracy i prokuratora, jeżeli wypadek przy pracy był śmiertelny, ciężki lub zbiorowy, bądź jeżeli nastąpił inny wypadek o powyższych skutkach, mający związek z pracą, i można uznać go za wypadek przy pracy
- prowadzić rejestr wypadków przy pracy
- ponosić koszty związane z ustaleniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- analizować przyczyny wypadków przy pracy i na podstawie wyników tych analiz stosować właściwe środki zapobiegawcze.



Wypadek

Wypadek przy pracy

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy dokonują w pracodawcy w stosunku do ubezpieczonych, będących pracownikami, a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30. 10. 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.). Po wypadku zbiorowym, postępowanie powypadkowe prowadzi się dla każdego poszkodowanego oddzielnie.

Zgłoszenie wypadku

Osoba, która uległa wypadkowi przy pracy, jeżeli stan jej zdrowia na to pozwala, zawiadamia niezwłocznie o wypadku pracodawcę – zgłoszenie nr 1 lub inny podmiot, na rzecz którego wykonywała czynności, przy których doznała urazu – zgłoszenie nr 2.

Obowiązek zgłoszenia wypadku przy pracy ma każdy pracownik, który zauważył takie zdarzenie w zakładzie pracy. Zgłoszenie wypadku powinno wpłynąć do przełożonego osoby poszkodowanej.

Dla celów dowodowych zgłoszenie wypadku powinno być dokonane w formie pisemnej.



Wypadek

Zabezpieczenie miejsca wypadku

Pracodawca lub inny podmiot, na rzecz którego wykonywano czynności, przy których doszło do wypadku, jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym oraz zabezpieczyć miejsce wypadku.

Miejsce wypadku powinno być zabezpieczone przed wstępem osób niepowołanych, uruchomieniem bez potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które zostały wstrzymane w związku z wypadkiem, a także przed dokonywaniem zmian położenia maszyn i innych urządzeń technicznych oraz innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności i przyczyny.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie innych zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku. Po wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym, zgoda ta może być wyrażona po stosownych ustaleniach z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie wypadków w zakładzie górniczym – także po uzgodnieniu z właściwym organem państwowego nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez zgody pracodawcy jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.



Wypadek

Zawiadomienie o wypadku

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Powołanie zespołu powypadkowego

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (postępowanie powypadkowe) dokonuje zespół powypadkowy, którego skład jest uzależniony od rodzaju wypadku i przyjętego u danego pracodawcy systemu realizacji zadań w zakresie bhp, i tak: wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe – skład zespołu: pracownik kierujący komórką służby bhp oraz zakładowy społeczny inspektor pracy
pozostałe wypadki – skład zespołu: pracownik służby bhp oraz oddziałowy (wydziałowy) społeczny inspektor pracy.

U pracodawcy, który nie ma obowiązku tworzenia służby bhp, w skład zespołu powypadkowego wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bhp albo specjalista spoza zakładu.

W przypadku pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład tego zespołu, zamiast społecznego inspektora pracy, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.



Wypadek

Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół, w którego skład wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, który miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.

Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba nie będąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu

zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób pozwalający na odtworzenie jego okoliczności i przyczyn

zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego

udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.



Wypadek

Postępowanie zespołu powypadkowego

Zespół powypadkowy ma obowiązek:

- dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku
- sporządzić szkice, fotografie miejsca wypadku itp.
- przesłuchać poszkodowanego, jeśli stan jego zdrowia na to pozwala
- dokonać przesłuchania świadków wypadku
- zasięgnąć opinii lekarza, w szczególności sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz w razie potrzeby specjalistów
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.



Wypadek

Dokumentacja powypadkowa

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy osoby będącej pracownikiem, zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w ciągu 14 dni od daty zawiadomienia o wypadku – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (protokół powypadkowy), a przypadku osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy – kartę wypadku.

Sporządzenie protokołu powypadkowego bądź karty wypadku po upływie 14 dni, wymaga zamieszczenia w tych dokumentach informacji o przeszkodach i trudnościach uniemożliwiających dotrzymanie wymaganego terminu.

Zamieszczenie w dokumentacji powypadkowej – protokole ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku bądź w karcie wypadkowej – stwierdzenia, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy bądź występują okoliczności mające wpływ na prawo poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania na to dowodów.



Wypadek

Zatwierdzenie protokołu powypadkowego

Protokół powypadkowy podlega zatwierdzeniu przez pracodawcę poszkodowanego w ciągu 5 dni od dnia sporządzenia. Zatwierdzony protokół powypadkowy niezwłocznie doręcza się poszkodowanemu, a w razie wypadku śmiertelnego – jego rodzinie.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie dostarcza inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy.

Zarejestrowanie wypadku

- Pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy, na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych. Do rejestru wprowadza się następujące dane:
- imię i nazwisko poszkodowanego
- miejsce i data wypadku
- informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego
- data sporządzenia protokołu powypadkowego
- stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy
- krótki opis okoliczności wypadku
- data przekazania wniosku do ZUS
- inne okoliczności, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe.



Wypadek

Wypadek w drodze do pracy i z pracy

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują pracodawcy w stosunku do ubezpieczonych, będących pracownikami, a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.).

Zgłoszenie wypadku

Ubezpieczony, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy, zawiadamia niezwłocznie o tym fakcie pracodawcę lub podmiot określony w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30. 10. 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.). Dla celów dowodowych zgłoszenie wypadku powinno być dokonane w formie pisemnej.



Wypadek

Dokumentacja powypadkowa

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

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

- oświadczenia poszkodowanego, członka jego rodziny lub świadków co do czasu, miejsca i okoliczności zdarzenia
- informacji i dowodów pochodzących od podmiotów badających okoliczności i przyczyny zdarzenia lub udzielających poszkodowanemu pierwszej pomocy
- ustaleń sporządzającego kartę wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Kartę wypadku pracodawca lub podmiot określony w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.) sporządza po ustaleniu okoliczności i przyczyn zdarzenia, nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje poszkodowany lub członek jego rodziny, a drugi przechowuje się w dokumentacji powypadkowej.

Odmowa uznania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy wymaga uzasadnienia.



Choroby zawodowe

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie chorób zawodowych

Obowiązek niezwłocznego zgłoszenia właściwemu organowi PIS i właściwemu inspektorowi pracy każdego przypadku rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

W razie rozpoznania u pracownika choroby zawodowej:

1. ustalenie przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakterystyki i rozmiaru zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem PIS
2. niezwłoczne przystąpienie do usunięcia czynników powodujących powstanie choroby zawodowej i zastosowanie innych niezbędnych środków zapobiegawczych
3. zapewnienie realizacji zaleceń lekarskich





Ocena zagrożeń czynnikami występującymi w procesie pracy oraz metody ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy:

Zagrożenie – stan środowiska pracy, który może spowodować wypadek lub chorobę.

Czynniki zagrożenia zawodowego dzieli się na dwie grupy:

Czynniki powodujące wypadki

**Czynniki powodujące choroby
(w tym choroby zawodowe)**

Podstawowym dokumentem zakładowym pozwalającym na zapoznanie się z zagrożeniami jest ocena ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.

Jest to dokument, który kompleksowo charakteryzuje stanowisko pracy, biorąc za podstawę zagrożenia zawodowe.

Ryzyko zawodowe jest określone jako kombinacja częstotliwości lub prawdopodobieństwa wystąpienia określonego zdarzenia wywołującego zagrożenie i konsekwencji związanych z tym zdarzeniem.



Sposoby zmniejszania ryzyka

Celem zmniejszania ryzyka zawodowego z czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy jest podjęcie działań obniżających zagrożenia oraz usprawniających postępowanie ludzi.

Działaniami technicznymi i organizacyjnymi obniżającymi poziom zagrożenia mogą być np.:

- eliminowanie niebezpiecznych materiałów lub substancji bądź zastąpienie ich mniej niebezpiecznymi
- zmniejszenie parametrów zagrażających energii – napięcia, ciśnienia, ciężaru, siły itp.
- wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Działania usprawniające postępowanie ludzi to np.:

- szkolenia i dostarczanie wiedzy umożliwiającej rozpoznawanie zagrożeń oraz wykonywanie zadań w sposób bezpieczny
- ograniczenie ekspozycji na fizyczne i psychologiczne stresy zawodowe,
- udostępnianie właściwych i specjalistycznych narzędzi.



Czynniki niebezpieczne i szkodliwe w środowisku pracy

Czynniki występujące w procesach pracy dzielą się na:

CZYNNIKI NIEBEZPIECZNE,
których oddziaływanie na pracownika
w procesie pracy prowadzi lub może
prowadzić do urazu

CZYNNIKI SZKODLIWE,
których oddziaływanie na
pracującego prowadzi lub może
prowadzić do schorzenia

W zależności od charakteru działania czynniki niebezpieczne
i szkodliwe występujące w procesie pracy dzielą się na:

FIZYCZNE

CHEMICZNE

BIOLOGICZNE

PSYCHOFIZYCZNE



Ograniczenie czynników szkodliwych i uciążliwych

Pracodawca powinien dążyć w kierunku likwidacji i ograniczania warunków szkodliwych dla zdrowia i życia pracowników. W sytuacjach, kiedy na podstawie wyników pomiarów i przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego zostanie stwierdzone, że jest ono duże, tj. niedopuszczalne, konieczne jest wprowadzenie na danym stanowisku zmian w celu ograniczenia tego ryzyka poniżej poziomu stanowiącego zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika.



Czynniki fizyczne:

Czynnikami fizycznymi niebezpiecznymi i szkodliwymi w środowisku pracy są np.:

- poruszające się maszyny i inne urządzenia
- ruchome części maszyn i ich oprzyrządowania oraz poruszające się narzędzia
- przemieszczające się wyroby, półwyroby, materiały i surowce
- położenie stanowiska pracy na poziomie różnym od powierzchni otoczenia
- urządzenia do przetwarzania, magazynowania, przesyłania i rozdzielania energii i jej nośników
- spadające przedmioty
- gorące lub zimne powierzchnie i substancje
- śliskie, nierówne powierzchnie
- substancje i materiały wybuchowe i łatwopalne
- prąd elektryczny o napięciu do 1kV lub powyżej 1kV
- elektryczność statyczna
- hałas i wibracje



Praca na wysokości

Pracą na wysokości jest praca wykonywana na powierzchni znajdującej się na wysokości co najmniej 1,0 m nad poziomem podłogi lub ziemi.

Do pracy na wysokości nie zalicza się pracy na powierzchni, niezależnie od wysokości, na jakiej się znajduje, jeżeli powierzchnia ta:

- osłonięta jest ze wszystkich stron do wysokości co najmniej 1,5 m pełnymi ścianami lub ścianami z oknami oszklonymi,
- wyposażona jest w inne stałe konstrukcje lub urządzenia chroniące pracownika przed upadkiem z wysokości.



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Zapobieganie wypadkom przy pracach na wysokości

Przy pracach na wysokości należy przestrzegać następujących zasad:

- Nie należy rozpoczynać pracy na wysokości bez dokładnego jej zaplanowania,
- Należy upewnić się, czy rozważono wszystkie możliwe okoliczności, które mogą stanowić zagrożenie,
- W żadnym przypadku nie wolno lekceważyć zagrożenia. Proste środki, typu „zachować szczególną ostrożność”, są zwykle niewystarczające,
- Zawsze trzeba przeanalizować, czy są bezpieczniejsze metody wykonania danej pracy,
- Należy używać wyłącznie sprawnego sprzętu ochronnego dostosowanego do specyfiki pracy na wysokości,
- Nie wolno dopuszczać do stosowania drabin w sytuacji, gdy pracę można wykonać przy użyciu innych urządzeń, np. podestów, schodków przystawnych, narzędzi o odpowiednio długich uchwytach,
- Należy upewnić się, czy pracownicy umieją posługiwać się przydzielonym sprzętem ochronnym,
- Należy upewnić się, czy praca na wysokości jest właściwie nadzorowana.



Zasady bezpieczeństwa pracy na wysokości

Praca na drabinach przenośnych:

- Nie należy używać drabin uszkodzonych,
- Nie używać drabiny rozstawnej jako przystawnej,
- Nie opierać drabiny o śliskie powierzchnie i o obiekty niestabilne,
- Nie ustawiać drabiny przed drzwiami, które nie są zamknięte na klucz,
- Drabinę o długości powyżej 4 m przenosić w co najmniej 2 osoby.

Praca na klamrach i innych podwyższeniach:

- Należy upewnić się czy klamry, pomosty i inne urządzenia są stabilne i zabezpieczone przed nieprzewidywaną zmianą położenia oraz posiadają odpowiednią wytrzymałość na przewidywane obciążenie.

Praca na rusztowaniach i ruchomych podestach roboczych:

- Rusztowania należy ustawiać na podłożu ustabilizowanym i wyprofilowanym,
- Liczbę i rozmieszczenie zakotwień rusztowania oraz wielkość siły kotwiącej należy określić w projekcie rusztowania lub dokumentacji producenta.

Praca na słupach, masztach, konstrukcjach wieżowych, kominach, konstrukcjach budowlanych bez stropów:

- Należy sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń na których mają być wykonywane prace a w szczególności ich stabilność,
- Sprawdzić zabezpieczenie przed niespodziewaną zmianą położenia,
- Sprawdzić stan techniczny stałych elementów konstrukcji.



Hałas

Hałasem jest każdy niepożądany dźwięk, który może być uciążliwy albo szkodliwy dla zdrowia, w szczególności prowadzić do utraty słuchu lub też niebezpieczny z innych względów.

Dopuszczalne wartości hałasu

- **poziom ekspozycji na hałas** odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy (lub do tygodnia pracy) - po przekroczeniu wartości **80dB(A)** pracodawca zobowiązany jest udostępnić pracownikowi środki ochrony przed hałasem na jego indywidualne życzenie, po przekroczeniu wartości **85dB(A)** należy stosować obowiązkowo środki ochrony przed hałasem,
- **maksymalny poziom dźwięku A** - po przekroczeniu wartość **115dB(A)** należy stosować obowiązkowo środki ochrony przed hałasem,
- **szczytowy poziom dźwięku C** - po przekroczeniu wartość **135dB(A)** należy stosować obowiązkowo środki ochrony przed hałasem.



Skutki działania hałasu

Narażenie na hałas może spowodować cały szereg zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników:

- **Utrata słuchu** - nadmierny hałas uszkadza komórki rzęsate w ślimaku, części ucha wewnętrznego, doprowadzając do utraty słuchu. Kiedy określona grupa komórek obumiera, człowiek przestaje słyszeć tylko te częstotliwości dźwięków, za które komórki owe były odpowiedzialne,
- **Skutki fizjologiczne** - narażenie na hałas oddziałuje na układ sercowo-naczyniowy,
- **Stres związany z pracą** - stres związany z pracą rzadko posiada jedną przyczynę i zwykle powstaje w wyniku interakcji kilku czynników ryzyka. Hałas w środowisku pracy może być stresorem, nawet na całkiem niskim poziomie,
- **Zwiększone ryzyko wypadku** - wysokie poziomy hałasu utrudniają komunikację między pracownikami i słyszalność sygnałów alarmowych i tym samym zwiększając prawdopodobieństwo wypadków. Stres związany z pracą (którego czynnikiem może być hałas) może potęgować ten problem.



Hałas

Dla hałasu, gdy równoważny poziom dźwięku A wynosi **85 dB**
i czas narażenia **40 lat** (przy 8-godzinnym dniu pracy)

ryzyko utraty słuchu wynosi 10%

Rozwiązania techniczne:

- Redukcja hałasu u źródła (zmiana konstrukcji urządzenia),
- Środki ochrony zbiorowej przed hałasem (obudowy, ekrany, kabiny),
- Środki ochrony indywidualnej (nauszniki, wkładki).

Metody organizacyjne:

- Metody organizacyjne (przerwy w pracy, rotacja pracowników).



Pyły

Pyły

Cząstki stałe, powstające podczas mechanicznej obróbki materiałów, które unoszą się w powietrzu.

Dymy

Powstają podczas parowania i dalej kondensacji materiałów stałych poddawanych działaniu wysokich temperatur np. pary metali podczas spawania, odlewania.

Mgły

Krople o bardzo małych rozmiarach powstające z substancji ciekłych np. podczas rozpylania.

Pył jest to zbiór cząstek stałych, które wyrzucone do powietrza atmosferycznego, utrzymują się w nim przez pewien czas. Najczęściej są to cząstki o wymiarach poniżej 300 μm .



Pyły

PYŁ CAŁKOWITY

wszystkie cząstki zawarte w określonej objętości powietrza.

PYŁ RESPIRABILNY

część masy wdychanego pyłu docierająca do bezpośredniej części dróg oddechowych (pęcherzyków płucnych).

DRAŻNIĄCE

powodują podrażnienie mechaniczne błony śluzowej lub dróg oddechowych.

UCZULAJĄCE

wywołują astmę oskrzelową (astma piekarzy), alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych, alergiczny nieżyt nosa, zapalenie obrzękowe krtani.

RAKOTWÓRCZE

mogą wywoływać raka płuc, raka oskrzeli, międzybłonna i opłucnej i otrzewnej, nowotwory nosa i zatok.

ZWŁÓKNIAJĄCE

zwłókniające kolagenowe i niekolagenowe powodujące pylice.



Czynniki chemiczne:

Pracownicy stosujący substancję lub preparat niebezpieczny mają obowiązek zapoznania się z kartą charakterystyki oraz podjęcia niezbędnych działań zapobiegających powstaniu zagrożenia

Jako niebezpieczne czynniki chemiczne klasyfikuje się substancje i preparaty:

- o właściwościach wybuchowych
- o właściwościach utleniających
- skrajnie łatwo palne
- wysoce łatwo palne
- łatwo palne
- bardzo toksyczne
- toksyczne
- szkodliwe
- żrące
- drażniące
- uczulające
- rakotwórcze
- mutagenne
- działające na rozrodczość
- niebezpieczne dla środowiska



Czynniki chemiczne

Obowiązki pracodawcy w zakresie pracy z substancjami chemicznymi:

- pracodawca powinien dokonać i udokumentować oceny ryzyka zawodowego stwarzanego przez czynnik chemiczny,
- powinien uzyskać dodatkowe informacje od dostawcy czynnika chemicznego (karty charakterystyki substancji chemicznej),
- niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,
- stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie jest dopuszczalne pod warunkiem zastosowania środków zapewniających pracownikom ochronę ich zdrowia i życia.



Czynniki chemiczne

Ryzyko zawodowe wynikające z pracy z czynnikiem chemicznym stwarzającym zagrożenie należy eliminować lub ograniczać do minimum zgodnie z ogólnymi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności przez:

- właściwe zaprojektowanie i organizację pracy w miejscu pracy,
- dostarczenie odpowiedniego wyposażenia dla prac z czynnikami chemicznymi oraz stosowanie procedur utrzymania ruchu, które zapewniają ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy,
- zmniejszanie do minimum liczby pracowników narażonych lub którzy mogą być narażeni na czynniki chemiczne w miejscu pracy,
- zmniejszanie do minimum czasu i poziomu narażenia na czynnik chemiczny,
- odpowiednią higienę miejsca pracy,
- zmniejszanie do minimum ilości czynnika chemicznego wymaganego w procesie pracy,
- stosowanie właściwych procedur pracy, w tym procedur lub instrukcji bezpiecznego obchodzenia się z czynnikiem chemicznym stwarzającym zagrożenie i odpadami zawierającymi taki czynnik oraz procedur ich przechowywania i transportu w miejscu pracy,
- właściwe stosowanie urządzeń i sprzętu w pracach z czynnikiem chemicznym, zapewniające bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników.



Oznakowanie substancji chemicznych

Stare oznakowanie	Nowe oznakowanie	Zagrożenie	
		Materiały wybuchowe Substancje samoreaktywne	
		Gazy łatwopalne Substancje samoreaktywne Wyroby aerozolowe łatwopalne Substancje stałe łatwopalne Substancje ciekłe piroforyczne	Substancje samonagrzewające się Uwalniające gazy w kontakcie z wodą Nadtlenki organiczne
		Gazy utleniające Substancje ciekłe utleniające Substancje stałe utleniające	
		Substancje powodujące korozję metali Żrące (powodujące poważne oparzenia skóry i uszkodzenie oczu)	



Oznakowanie substancji chemicznych

Stare oznakowanie	Nowe oznakowanie	Zagrożenie	
		Toksyczność ostra Bardzo toksyczne (grozi śmiercią) Toksyczne	
		Substancje działające uczulająco na drogi oddechowe Mutagen Substancje rakotwórcze Substancje o działaniu szkodliwym na rozrodczość	Działania toksyczne na narządy docelowe Zagrożenia spowodowane aspiracją
		Działania drażniące na skórę / oczy Działania uczulające na skórę Toksyczność ostra (działania szkodliwe) Działania drażniące na drogi oddechowe Działania narkotyczne	Stwarzające zagrożenie dla warstwy ozonowej
		Stwarzające zagrożenie dla środowiska Toksyczność przewlekła dla środowiska Toksyczność ostra dla środowiska wodnego	



Czynniki biologiczne:

Szkodliwe czynniki biologiczne obejmują drobnoustroje komórkowe, pasożyty wewnętrzne, jednostki bezkomórkowe zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego, w tym zmodyfikowane genetycznie hodowle komórkowe, które mogą być przyczyną zakażenia, alergii lub zatrucia.

***Bacillus, Pseudomonas, Enterobacter, Flavobacterium, Alcaligenes, Micrococcus, Legionella i Streptomyces
Candida spp., Penicillium ssp., Aspergillus spp. i Cladosporium spp.***



KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



NDS i NDN

Najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) – wartość średnia ważona stężenia, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dobowego i przeciętnego tygodniowego wymiaru czasu pracy, określonego w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, przez okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń.

Najwyższe dopuszczalne natężenie (NDN) – najwyższe dopuszczalne natężenie fizycznego czynnika szkodliwego dla zdrowia ustalone jako poziomy ekspozycji odpowiednio do właściwości poszczególnych czynników, których oddziaływanie na pracownika w okresie jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego stanie zdrowia oraz w stanie zdrowia jego przyszłych pokoleń

Najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh) – wartość średnia stężenia, które nie powinno spowodować ujemnych zmian w stanie zdrowia pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut i nie częściej niż 2 razy w czasie zmiany roboczej, w odstępie czasu nie krótszym niż 1 godzina.

Najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) – wartość stężenia, która ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie może być w środowisku pracy przekroczona w żadnym momencie.



Czynniki psychofizyczne w środowisku pracy:

Czynniki psychofizycznymi w procesie pracy mogą być:

OBCIĄŻENIE FIZYCZNE:

statyczne

dynamiczne

OBCIĄŻENIE NERWOWO-PSYCHICZNE:

obciążenie
umysłu

niedociążenie
lub
przeciążenie
percepcyjne

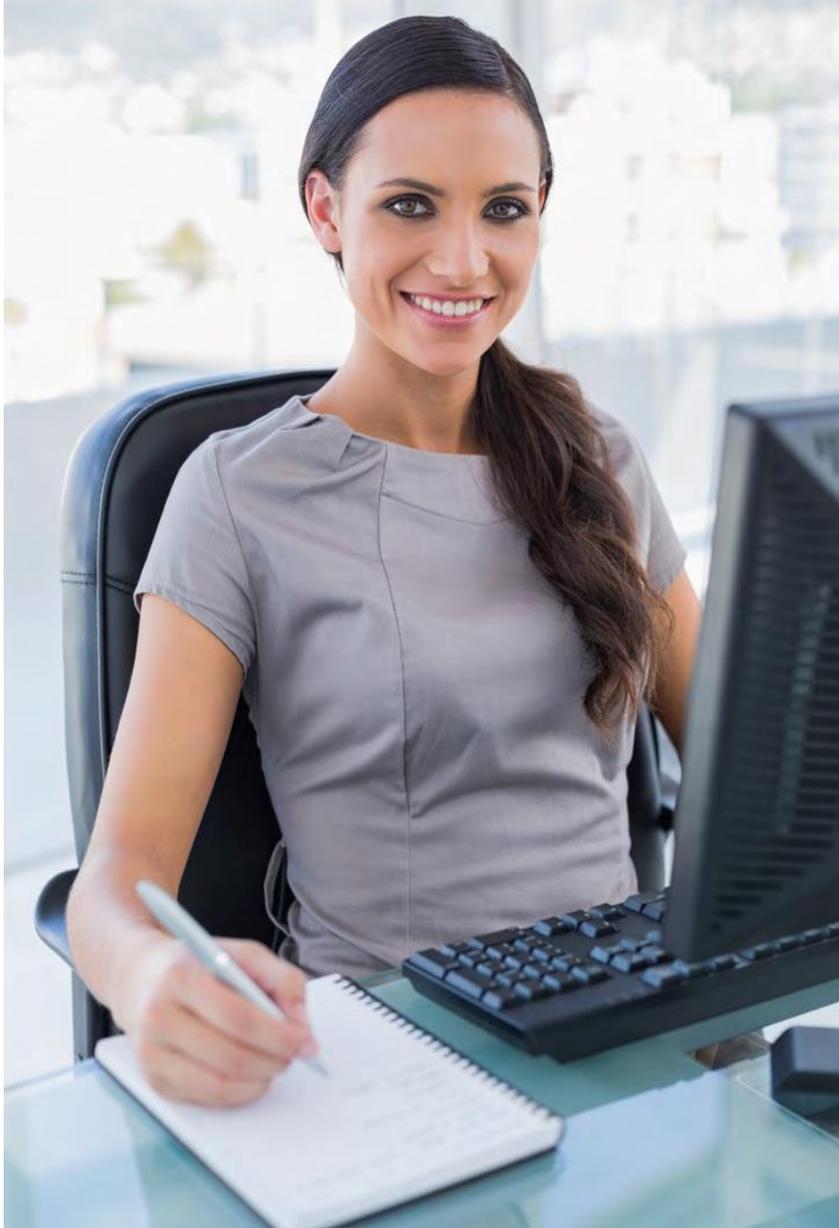
statyczne

Stres jest to reakcja na zdarzenie ocenione przez jednostkę jako stanowiące zagrożenie lub nieprzyjemne.

Pierwsze objawy stresu to m.in.:

- stałe rozdrażnienie i problemy ze snem,
- nagłe przyspieszone bicie serca,
- niepokój i uczucie wyobcowania,
- przeświadczenie o porażce w wypełnianiu kolejnych zadań,
- nagłe ataki bólu głowy i problemy z trawieniem,
- odczuwanie silnej potrzeby zjedzenia czekolady, wypicia alkoholu albo zapalenia papierosa.





Instrukcja stanowiskowy

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Organizacja stanowiska pracy

Przez "stanowisko pracy" rozumie się przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę.

Jak powinny być urządzone stanowiska pracy pracowników?

Zgodnie z przepisami, **stanowiska pracy powinny być urządzone stosownie do rodzaju wykonywanych na nich czynności oraz psychofizycznych właściwości pracowników**, przy czym **wymiary wolnej** (nie zajętej przez urządzenia) **powierzchni stanowiska pracy powinny zapewnić pracownikom swobodę ruchu wystarczającą do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, z uwzględnieniem wymagań ergonomii.**

Stanowiska pracy, na których występuje ryzyko pożaru, wybuchu, upadku lub wyrzucenia przedmiotów albo pojawienia się czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być zaopatrzone w odpowiednie **urządzenia ochronne**. Stanowiska pracy, na których wykonywane prace powodują występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia lub niebezpiecznych, powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach nie byli narażeni na te czynniki.



Organizacja stanowiska pracy

Stanowiska pracy znajdujące się **na zewnątrz pomieszczeń** powinny być tak usytuowane i zorganizowane, aby pracownicy byli chronieni przed zagrożeniami związanymi w szczególności:

- z warunkami atmosferycznymi, w tym opadami, niską lub wysoką temperaturą, silnym wiatrem i spadającymi przedmiotami,
- ze szkodliwym dla zdrowia hałasem, jak również szkodliwymi gazami, parami lub pyłami. W razie niebezpieczeństwa powinno być możliwe szybkie opuszczenie stanowisk pracy przez pracowników lub, w razie potrzeby, udzielenie im szybkiej pomocy.

Na stanowiskach pracy należy zapewnić wynikającą z technologii **powierzchnię oraz odpowiednie urządzenia pomocnicze** przeznaczone na składowanie materiałów, wyrobów, przyrządów, narzędzi i odpadów.

Na stanowiskach pracy **nie wolno przechowywać surowców, gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych i odpadów w ilościach większych od wynikających z potrzeb technologicznych**, umożliwiających utrzymanie ciągłości pracy na danej zmianie. Odpady produkcyjne powinny być sukcesywnie usuwane.



Organizacja stanowiska pracy

Materiały stosowane do czyszczenia, nasycone lub zanieczyszczone podczas pracy substancjami i preparatami sklasyfikowanymi jako niebezpieczne albo wydzielające uciążliwe zapachy - należy przechowywać w zamkniętych naczyniach z materiału niepalnego oraz co najmniej raz na dobę usuwać z pomieszczeń pracy i niszczyć w sposób określony w instrukcjach bezpieczeństwa i higieny pracy (dotyczących stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych, postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi oraz udzielania pierwszej pomocy).



Organizacja stanowiska pracy

Jakie dojście należy zapewnić do stanowisk pracy?

Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione **bezpieczne i wygodne dojście, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być mniejsza w świetle niż 2 m**. W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się jednak zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu znakami bezpieczeństwa zgodnymi z Polską Normą.

Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m; jeżeli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m.

Pracodawca zatrudniający **pracowników niepełnosprawnych** powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.



Organizacja stanowiska pracy

Maszyny i inne urządzenia techniczne

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

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

Zasad tych winni przestrzegać nie tylko konstruktorzy i producenci maszyn i innych urządzeń technicznych. Pracodawca odpowiada, gdy wskutek wadliwej konstrukcji maszyn bądź urządzeń pracownik ulegnie wypadkowi przy pracy czy zapadnie na chorobę zawodową.



Organizacja stanowiska pracy

Pracodawca powinien ponadto wyposażyć w odpowiednie **zabezpieczenia** maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych wyżej. W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach (w ustawie o systemie oceny zgodności).

Wymogi powyższe (oprócz zabezpieczeń) dotyczą odpowiednio **narzędzi pracy**.



Organizacja stanowiska pracy

Wymogi te nie naruszają jednak specjalnych wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

- będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego,
- podlegających przepisom o dozorcze technicznym,
- podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego,
- podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych Ministrowi Obrony Narodowej oraz ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych;
- podlegających przepisom Prawa atomowego.



Instruktaż stanowiskowy:

Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do pracy pracownika na danym stanowisku.

Celem szkolenia jest uzyskanie przez pracownika:

- wiadomości i praktycznych umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonych prac.
- podstawowych wiadomości o zagrożeniach wypadkowych i zagrożeniach dla zdrowia występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu
- sposobów ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy



Instruktaż stanowiskowy:

1

ETAP I

Przygotowanie pracownika do wykonywania pracy:

- elementy pomieszczenia pracy
- elementy stanowiska pracy
- przebieg procesów pracy

2

ETAP II

Omówienie zagrożeń:

- zagrożenia
- ocena ryzyka
- ochrona przed zagrożeniami
- sytuacje awaryjne

3

ETAP III

Przygotowanie stanowiska roboczego do wykonywania określonego zadania





Organizacja stanowisk pracy biurowej z uwzględnieniem zasad ergonomii

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



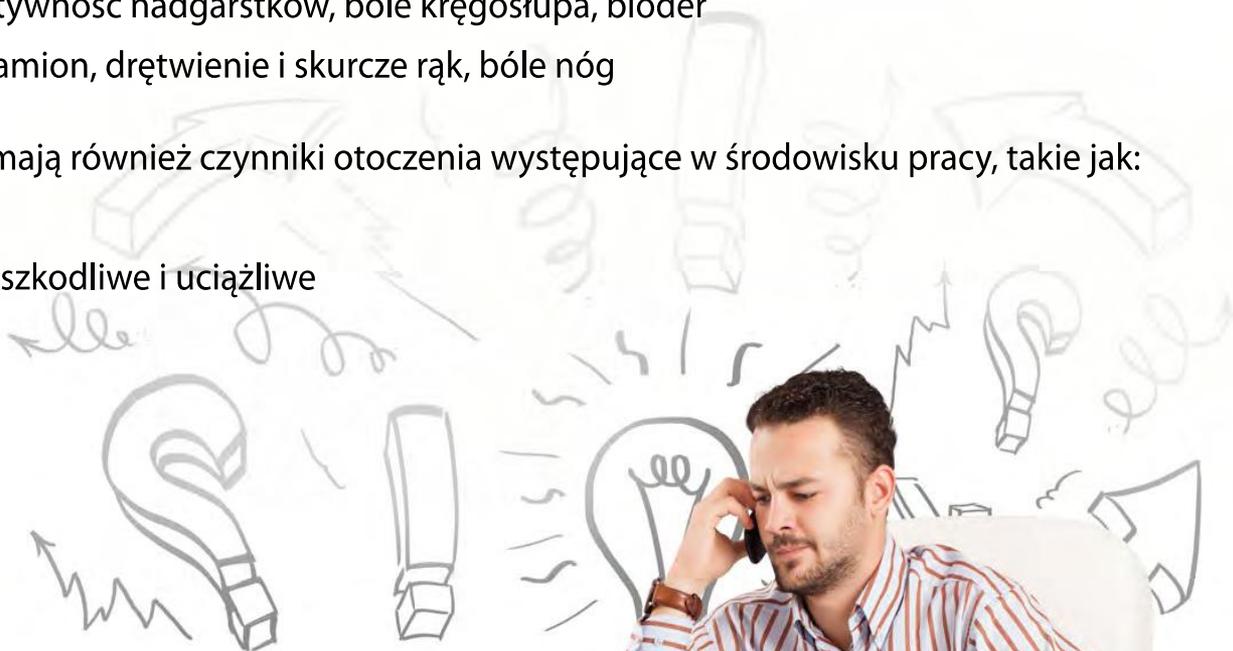
Zagrożenia na stanowisku pracy:

Specyficzne warunki pracy biurowej powodują różne reakcje organizmu, w tym:

- zmęczenie i znużenie, niepokój, nerwowość, osłabienie
- zmęczenie wzroku, pieczenie oczu, nieostrość widzenia
- bóle mięśni i stawów, sztywność nadgarstków, bóle kręgosłupa, bioder
- ból i sztywność karku i ramion, drętwienie i skurcze rąk, bóle nóg

Na komfort pracy wpływ mają również czynniki otoczenia występujące w środowisku pracy, takie jak:

- mikroklimat
- czynniki niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe



Organizacja stanowiska pracy z komputerem:

Spełnienie wymogów prawnych określających warunki i organizację stanowiska pracy jest obowiązkiem pracodawcy. Pracownik ma natomiast obowiązek stosowania w praktyce wymagań przepisów

Monitor ekranowy – podstawowe wymagania:

- znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne
- obraz powinien być stabilny, bez tętnienia itp.
- jasność i kontrast znaków na ekranie powinny być łatwe do regulowania,
- regulacja ustawień powinna umożliwiać pochylenie ekranu co najmniej 20° do tyłu i 5° do przodu oraz obrót wokół własnej osi co najmniej o 120°
- ekran powinien być pokryty warstwą antyodbiciową lub wyposażony w odpowiedni filtr
- ustawienie ekranu względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła



Klawiatura i stół – wymagania:

Klawiatura komputerowa powinna:

- stanowić osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy
- konstrukcyjnie umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy
- mieć matową powierzchnię, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne

Szerokość i głębokość stołu powinna zapewniać:

- ustawienie klawiatury z zachowaniem odległości nie mniejszej niż 10 cm między klawiaturą a przednią krawędzią stołu
- ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, to jest w zasięgu jego kończyn górnych, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji. Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa, najlepiej barwy jasnej



Krzeseło – wymagania

Wysokość stołu oraz siedziska krzesła powinna być taka, aby położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury pozwalało na zachowanie co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem oraz odpowiedniej przestrzeni do umieszczenia nóg pod blatem stołu.

Krzeseło stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno mieć:

- dostateczną stabilność przez wyposażenie w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnyymi
- wymiany oparcia i siedziska zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów
- regulację wysokości siedziska w zakresie 40 – 50 cm, licząc od podłogi
- regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie 5° do przodu i 30° do tyłu
- możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360°



Organizacja stanowiska pracy - schemat



Organizacja stanowiska pracy



Jeśli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, stanowisko należy wyposażyć w uchwyt na dokument posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylenia oraz odległości od pracownika.

Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby pracownik miał zapewnioną:

- dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych,
- usytuowanie w pomieszczeniu zapewniające swobodny dostęp do tego stanowiska.



Ograniczanie uciążliwości fizycznych

Odległość pomiędzy pracownikiem a tyłem sąsiedniego monitora powinna wynosić co najmniej 80cm

Ograniczenie uciążliwości fizycznych można uzyskać poprzez:

- odpowiednią postawę przy pracy,
- użycie oddzielnej podstawy monitora lub regulowanego stołu w razie potrzeby wynikającej z indywidualnych cech antropometrycznych pracownika – wzrost, niepełnosprawność itp.



Ograniczanie narażenia narządu wzroku

Ograniczenie narażenia narządu wzroku:

- Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, a szczególnie:
 - poziom natężenia oświetlenia powinien wynosić minimum 300 lx
 - należy ograniczyć ośnienie bezpośrednie od opraw, okien przezroczystych lub półprzezroczystych ścian oraz ośnienie odbiciowe od ekranu monitora przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie żaluzji lub zasłon w oknach, stosowanie opraw oświetlenia miejscowego
- Odległość oczu pracownika od ekranu powinna wynosić od 40 do 75 cm
- Powierzchnia blatu stołu roboczego powinna być metalowa, najlepiej barwy jasnej (zakaz ustawiania na stole elementów błyszczących)

W przypadku użytkowania przenośnych systemów komputerowych powinna być używana **dodatkowa klawiatura** stanowiąca osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.



Nieprzestrzeganie zasad bhp przy komputerze

Nieprzestrzeganie zasad bhp przy komputerze może być powodem powstawania wielu niekorzystnych objawów chorobowych

- **RSI (Repetitive Strain Injury), Zespół Cieśni Nadgarstka**

zespół urazów wynikających z przeciążenia; objawy to drętwienie palców wskazujących, przewlekły ból ramion, przedramion, przegubów dłoni, pogarszająca się sprawność kończyn górnych oraz zakres ruchów i słabnąca siła chwytu palców; efekt schorzenia to długotrwałe i nieprzyjemne leczenie lub interwencja chirurgiczna i długotrwała rehabilitacja;

- **Dolegliwości kręgosłupa i pleców**

spowodowane są niewłaściwym urządzeniem i wyposażeniem stanowiska pracy, a także samoczynnym przyjmowaniem przez pracowników niewłaściwej postawy w czasie pracy; objawy to bóle kręgosłupa, pleców, dyskopatia, skurcze mięśni nóg oraz skrzywienie kręgosłupa

- **Podrażnienia skóry i alergie**

Wywołuje kontakt skóry z dodatnio naładowanymi cząstkami kurzu odpychanymi przez monitory oraz wypychanymi z jednostek centralnych komputerów przez ich wentylatory w kierunku operatora

- **Narażenie narządu wzroku**

łzawiące i przekrwione oczy, zaczerwienione spojówki, uczucie pieczenia i szczypania, bóle głowy, senność, apatia, objawy zaburzenia widzenia oraz wrażenie suchych oczu, Syndrom Sicca - wysychanie i zmętnienie rogówki oraz stopniowa utrata wzroku

Szkodliwy wpływ może mieć również promieniowanie podczerwone występujące w starszych typach monitorów ekranowych typu CRT.





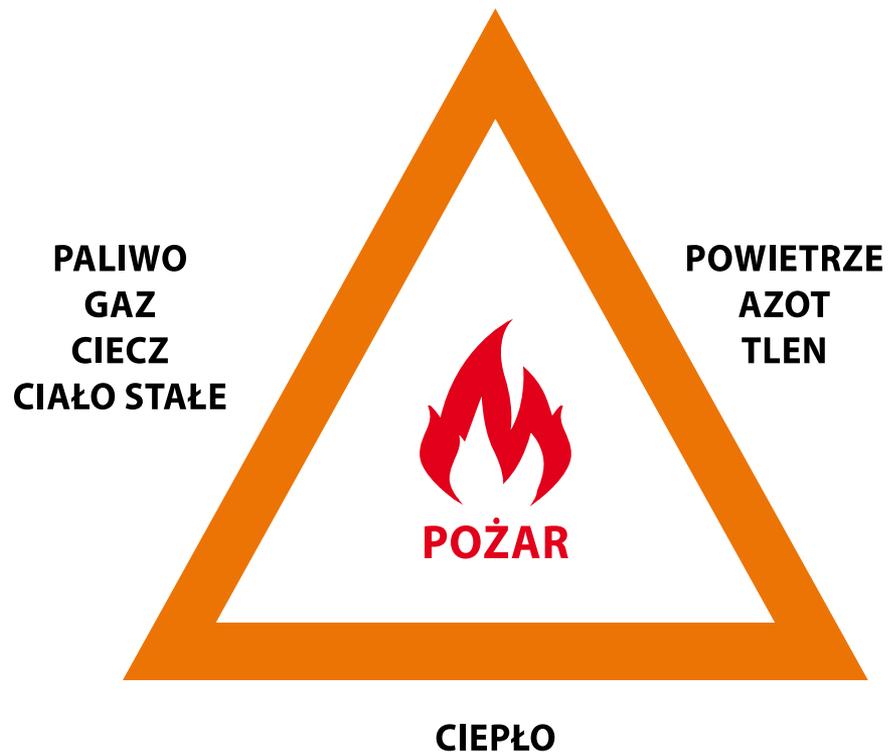
Postępowanie w sytuacjach zagrożeń

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Warunki powstawania pożaru



Techniczne systemy zabezpieczeń przeciwpożarowych:

Techniczne systemy zabezpieczeń przeciwpożarowych:

- tryskaczowe urządzenia gaśnicze
- systemy sygnalizacji pożarowej
- gazowe urządzenia gaśnicze
- wentylacja pożarowa (klapy dymowe)



Działania prewencyjne:

Techniczne systemy zabezpieczeń przeciwpożarowych:

- należy sporządzić i wywiesić w widocznym miejscu instrukcję postępowania w wypadku pożaru
- prace pożarowo niebezpieczne (spawanie, przecinanie, szlifowanie) realizowane poza pomieszczeniami do tego przeznaczonymi, należy prowadzić z zastosowaniem środków bezpieczeństwa dodatkowo określonych w zezwoleniu.



Oznakowanie bezpieczeństwa:

W każdym zakładzie należy oznakować, zgodnie z Polskimi Normami:

- drogi ewakuacyjne w sposób zapewniający dostarczenie informacji niezbędnych do ewakuacji,
- miejsca usytuowania urządzeń przeciwpożarowych,
- elementy sterujące urządzeniami przeciwpożarowymi,
- miejsca lokalizacji przeciwpożarowych wyłączników prądu, głównych zaworów gazu oraz materiałów niebezpiecznych pożarowo,
- pomieszczeń, w których występują materiały niebezpieczne pożarowo.



Rozmieszczenie sprzętu gaśniczego:

Zasady rozmieszczenia sprzętu gaśniczego:

- sprzęt powinien być umieszczony w miejscach łatwo dostępnych i widocznych, przy wejściach i klatkach schodowych, przy przejściach i korytarzach, przy wyjściach na zewnątrz pomieszczeń
- w obiektach wielokondygnacyjnych sprzęt należy umieszczać w tych samych miejscach na każdej kondygnacji, jeżeli warunki techniczne na to pozwalają
- do sprzętu powinien być zapewniony dostęp o szerokości co najmniej 1 m
- odległość dojścia do sprzętu nie powinna być większa niż 30 m niebezpiecznych pożarowo,
- sprzęt należy umieszczać w miejscach nie narażonych na uszkodzenie mechaniczne oraz działanie źródeł ciepła



Typy gaśnic:



ŚNIEGOWE



PROSZKOWE



Gańnice proszkowe odznaczają się:

- wysoką skutecznością gaśniczą
- szerokim zakresem temperatur stosowania
- małą wrażliwością na wstrząsy
- długim okresem przechowywania

Gańnice proszkowe, ze względu na zastosowany w nich proszek gaśniczy są zalecane do zabezpieczania przeciwpożarowego m.in.:

- samochodów
- wagonów kolejowych
- garaży
- biur
- mieszkań
- warsztatów
- magazynów
- hal przemysłowych
- zakładów energetycznych i chemicznych

Dzięki zastosowaniu odpowiednich zaworów można przerwać emisję środka gaśniczego.

Gańnice te posiadają możliwość wielokrotnego napełniania, są proste w obsłudze oraz niezawodne w działaniu



Gaśnice śniegowe z CO²:

Środek gaśniczy – dwutlenek węgla (działanie gaśnicze polega na obniżeniu stężenia tlenu w otoczeniu materiału palnego)

ZALECANE DO GASZENIA URZĄDZEŃ ELEKTRYCZNYCH POD NAPIĘCIEM:

- w lakierniach
- w magazynach
- na stacjach benzynowych
- w halach przemysłowych

Największą skuteczność gaśnica śniegowa uzyskuje w trakcie gaszenia pożarów **w pomieszczeniach zamkniętych.**

Czynności konserwacyjne gaśnic powinny być przeprowadzane **nie rzadziej niż raz w roku.**

Konserwację przeprowadza jedynie osoba posiadająca **odpowiednie uprawnienia** tj. świadectwo ukończenia kursu konserwatorów sprzętu gaśniczego wydanego przez producenta sprzętu.

Rozprężający się CO₂ ma temperaturę -74 stopni więc działa przede wszystkim jako czynnik chłodzący.



Sposoby gaszenia pożaru przy pomocy gaśnic:

1. Zbliżyć się do pożaru zgodnie z kierunkiem wiatru (wiatr w plecy)
2. Uruchomić gaśnicę (zgodnie z instrukcją) i skierować strumień środka gaśniczego na źródło ognia:
 - w przypadku płonących poziomych powierzchni kierować, strumień gaśniczy na powierzchnię płonąca zaczynając od najbliższego brzegu, strumień kierować prawie równoległe do powierzchni płonącej,
 - płonące spadające z góry na dół krople lub ciekąca ciecz palną gasić kierując strumień gaśniczy od góry do dołu,
 - powierzchnie pionowe gasić od dołu do góry.
3. W przypadku konieczności gaszenia pożaru większą liczbą gaśnic, należy zastosować je jednocześnie.
4. Po ugaszeniu dopilnować, aby nie doszło do wtórnego zapłonu.
5. Gaśnice po ich użyciu skierować do warsztatu.



Zasady postępowania w czasie pożaru (1):

Zachować spokój!

Natychmiast zaalarmować:

- osoby znajdujące się w sąsiedztwie pożaru
- Państwową Straż Pożarną – telefon alarmowy **998**
- Kierownictwo obiektu lub osobę ją reprezentującą

Alarmowanie straży pożarnej należy przeprowadzić telefonicznie podając:

- dokładne miejsce
- rodzaj niebezpieczeństwa (co się pali)
- czy istnieje aktualnie zagrożenie życia ludzi, czy w rejonie pożaru lub bezpośrednim jego sąsiedztwie znajdują się materiały łatwo zapalne czy wybuchowe)

UWAGA: po potwierdzeniu przyjęcia zgłoszenia przez dyżurnego straży pożarnej i odłożeniu słuchawki należy odczekać kilka chwil przy telefonie, w celu ewentualnego sprawdzenia zgłoszenia.



Zasady postępowania w czasie pożaru (2):

- jednocześnie z alarmowaniem należy przystąpić do organizacji akcji ratowniczo-gaśniczej przy pomocy podręcznego sprzętu gaśniczego znajdującego się w budynku
- w pierwszej kolejności przystąpić do ratowania ludzi
- wyłączyć dopływ energii elektrycznej do pomieszczenia, w którym jest pożar
- usunąć z miejsca pożaru i bezpośredniego sąsiedztwa materiały łatwopalne i pożarowo niebezpieczne, a także cenne maszyny, urządzenia czy dokumenty
- wyłączyć wentylację ogólną oraz pozamykać drzwi oddzielające pomieszczenie objęte pożarem od pomieszczeń sąsiednich
- natychmiast opuścić obszary zagrożone, używając klatek schodowych, a także oznakowanych dróg ewakuacyjnych i pożarowych
- nie używać wind
- poruszać się w pozycji jak najbliżej podłogi (ochrona przed dymem i gorącym powietrzem)

Wszyscy pracownicy mają obowiązek podporządkować się poleceniom kierownika akcji ratowniczej i wykonywać przydzielone przez niego zadania





Pierwsza pomoc

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop



Podstawy prawne ratownictwa w wypadkach przy pracy:

„Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Nie popełnia przestępstwa, kto nie udziela pomocy, do której jest konieczne poddanie się zabiegowi lekarskiemu albo w warunkach, w których możliwa jest niezwłoczna pomoc ze strony instytucji lub osoby do tego powołanej.”

(art. 162 kk)

„Kto w celu odwrócenia niebezpieczeństwa grożącego drugiemu ratuje jego dobro, może żądać od niego zwrotu uzasadnionych wydatków, chociażby jego działanie nie odniosło skutku, i jest odpowiedzialny tylko za winę umyślną lub rażące niedbalstwo”

(art. 757 kc)

Udzielający pomocy nie może zaniedbywać własnych obowiązków służbowych w zakresie stwarzającym zagrożenie bezpieczeństwa innych ludzi.



Przygotowanie sprzętu i łączności ratunkowej:

Opakowanie apteczki pierwszej pomocy powinno umożliwiać szybkie dostarczenie jej na miejsce wypadku. Należy unikać dodatkowego przenoszenia poszkodowanych do miejsca przechowywania apteczki.

Istotne elementy apteczki

- instrukcja udzielania pierwszej pomocy
- sterylne kompresy gazowe
- bandaż elastyczny
- sprawne nożyczki lub nóż
- rękawiczki
- folia NRC
- latarka

Apteczka zakładowa **nie powinna** zawierać

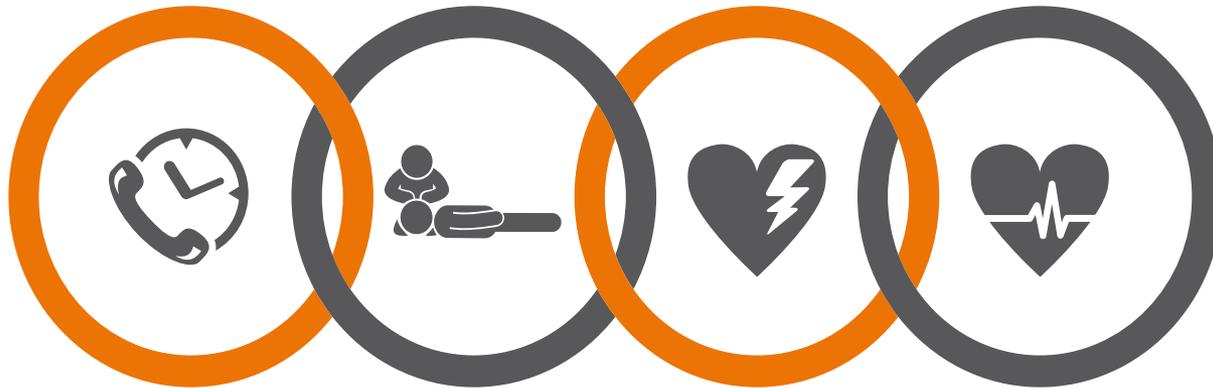
- waty
- leków
- środków dezynfekcyjnych



Łańcuch przeżycia:

Łańcuch przeżycia określa sekwencję działań koordynujących pracę przygodnych i profesjonalnych ratowników i oznacza zachowanie następującej kolejności działań na miejscu wypadku:

1. Ocena sytuacji (zorientowanie się, co się stało, ilu jest poszkodowanych i jak ciężko rannych)
2. Wezwanie pomocy profesjonalnej
3. Zabezpieczenie miejsca wypadku,
4. Prowadzenie działań ratujących i podtrzymujących funkcje życiowe osób poszkodowanych (BLS)
5. Profesjonalna pomoc, przywrócenie i stabilizacja funkcji życiowych, z zastosowaniem sprzętu ratunkowego i leków (ALS)
6. Transport do szpitali zabezpieczonych i stabilnych poszkodowanych w celu kontynuowania działań diagnostycznych i leczniczych. Istotne dla przypadkowego ratowania, który nie ma przygotowania profesjonalnego, są tzw. Podstawowe czynności ratujące życie (ang. Basic Life Support). Zaawansowane czynności ratownicze (ang. Advanced Life Support) należą już do obowiązków profesjonalnych ratowników



Schemat postępowania:

Sprawdź, czy poszkodowany jest przytomny

Sprawdź, czy poszkodowany oddycha

Spytaj, czy jest ranny, gdzie go boli, postaraj się opatrzyć ewentualne krwawienia.

Ułóż poszkodowanego w pozycji bezpiecznej, o ile nie ma on obrażeń wymagających opatrzenia.

Rozpocznij oddychanie zastępcze i pośredni masaż serca



Schemat postępowania:



PRZYTOMNOŚĆ



ODDECH



Wzywanie pomocy:

Numery ratunkowe:

- dla telefonów komórkowych: **112**
- dla telefonów stacjonarnych: **999** – POGOTOWIE RATUNKOWE
998 – STRAŻ POŻARNA
997 - POLICJA

Kolejność podawania informacji podczas wzywania pomocy:

- 1) Gdzie wydarzył się wypadek?
- 2) Ile osób zostało poszkodowanych?
- 3) Co się stało?

Połączenie z dyspozytorem pomocy kwalifikowanej należy utrzymywać do momentu, gdy uzyska się potwierdzenie przyjęcia zgłoszenia.



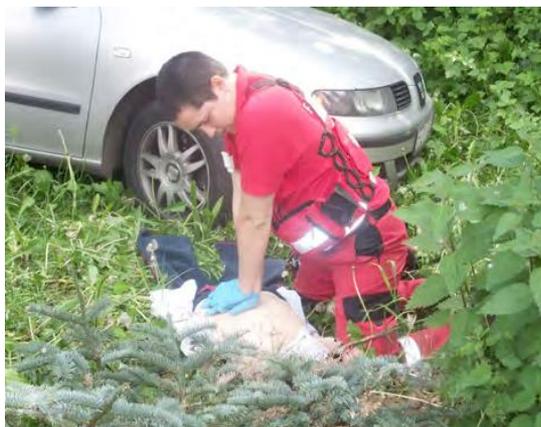
Resuscytacja według schematu BLS:



Od momentu zatrzymania krążenia i oddychania **w ciągu 4 minut dochodzi do nieodwracalnych zmian** w wyniku **niedotlenienia mózgu** (w standardowych warunkach otoczenia).

Jest to proces biologicznie ostateczny i nieodwracalny.

Pojęcie resuscytacji oznacza przywrócenie czynności układu krążenia, oddychania i nerwowego.



Resuscytacja według schematu BLS:

W tym celu należy odsłonić klatkę piersiową, ułożyć nadgarstek jednej ręki na środku klatki piersiowej poszkodowanego i drugi nadgarstek na już położonym, spleść palce rąk, pochylić się nad poszkodowanym i wyprostować ręce w łokciach.

Wykonujemy uciski klatki na **głębokość 5-6 cm** w tempie do **120 uciśnień na minutę**.



30 uciśnień na mostek i 2 wdechy

Postępowanie ratownicze należy kontynuować do momentu przybycia profesjonalnego zespołu ratunkowego, poruszenia się pacjenta i powrotu własnego oddychania lub ostatecznie do momentu wyczerpania się sił ratowników.



Oddychanie zastępcze:

Utrzymując drożność górnych dróg oddechowych, należy wdmuchiwać własne powietrze wydechowe do ust lub nosa poszkodowanego, wykonując **2 wydechy**, tak aby uniosła się klatka piersiowa poszkodowanego.

Na jeden wdech poszkodowanego potrzeba około 700-1000 ml powietrza (co oznacza dla ratującego konieczność wykonania głębokiego i długiego wydechu) i **10-15 wdechów na minutę**.

Czas wydechu powinien trwać około **2-3 sekund**, gdyż powolne narastanie ciśnienia zmniejsza ryzyko powietrza do żołądka i zachłyśnięcia.



30 uciśnień na mostek i 2 wdechy



Pozycja bezpieczna:

Jeżeli poszkodowany jest **nieprzytomny, a ma zachowane oddychanie**, postarajcie się ułożyć go na boku w pozycji bezpiecznej (o ile nie ma on innych obrażeń ciała wymagających natychmiastowego opatrzenia).

Pozycja boczna umożliwia naturalne udrożnienie górnych dróg oddechowych oraz zabezpiecza przed ewentualnym zachłyśnięciem zawartością żołądka przy wymiotach.



Ciało obce w drogach oddechowych:

Gdy w drogach oddechowych poszkodowanego utkwi ciało obce, należy klepać go po plecach w głębokim skłonie. Spowoduje to wypadnięcie przeszkody z dróg oddechowych pod wpływem drgań.

W skrajnych sytuacjach możecie podjąć próbę ciśnieniowego wydobycia ciała obcego z tchawicy poprzez tzw. Tłocznę brzuszną. Powinniście w tym celu stanąć za osobą duszącą się, objąć rękoma jej tułów (łączyć obie dłonie pięściami na nadbrzuszu) i gwałtownie ścisnąć brzuch i klatkę piersiową duszącego się, wybijając ciało obce.

Wybicie ciała obcego z tchawicy (tzw. tłocznia brzuszna)

Osobie leżącej (nieprzytomnej) można silnie ucisnąć oburącz brzuch. Po każdym przypadku usuwania ciał obcych z dróg oddechowych zalecana jest kontrola lekarska poszkodowanego, gdyż istnieje możliwość przypadkowego połamania żeber.



Opatrywanie rany urazowej:



Zranioną kończynę dobrze jest unieść powyżej poziomu serca.



Ranę trzeba ucisnąć opatrunkiem z gazy, tak aby zatamować krwotok. Ratownik nie powinien zapomnieć o rękawiczkach ochronnych.



Opatrunek z gazy należy silnie przywiązać bandażem lub chustą trójkątną.



Jeżeli opatrunek przekrwawia, na pierwszą warstwę można przyłożyć walek z bandaża lub gazy i silnie dociążyć następnym bandażem.



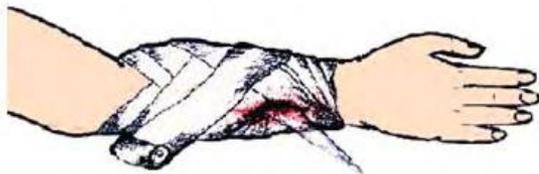
Ciało obce w ranie:



Jeżeli w ranie utkwiał jakiś kawałek metalu, drewna, szkła(ciało obce), nie należy go z rany wrywać. Na ostrzu obkurczyły się mięśnie, może tkwić pomiędzy naczyniami krwionośnymi i nerwami. Wyrwanie grozi silnym krwotokiem i uszkodzeniem nerwów.



Wokół ciała obcego układamy gazę jałową, rolki bandaża, tak aby stabilizować nie przemieszczać go w ranie. Dociskając brzoży rany tamujemy krwotok.



Opatrunek z gazy mocujemy delikatnie bandażem lub chustą trójkątną. Stabilizujemy zranioną część ciała.

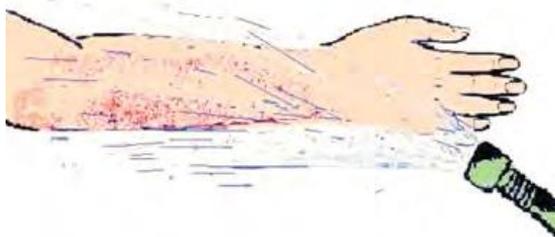


Oparzenia termiczne:

O stopniu zagrożenia życia poparzonego decyduje rozległość tego poparzenia.



Płonącą odzież należy ugasić wodą lub kocem gaśniczym



Oparzenie natychmiast schłodzić zimną wodą.
Zdjąć obrączki, pierścionki, zegarek.



Po schłodzeniu okryć oparzenie jałowym opatrunkiem.
Nie smarować kremem nie dezynfekować spirytusem.



Opatrywanie zwichnięć i złamań:

Złamaną kończynę górną należy unieruchomić do klatki piersiowej.

Złamaną nogę należy unieruchomić wiążąc z drugą zdrową nogą za pomocą bandaża lub chusty.



TEST BHP

KOMPLEX
KOMPLEKSOWA OBSŁUGA BHP

BHP Komplex
Częstochowa, ul. Niewielka 3
506 970 986 Celina Prokop
601 451 493 Paweł Prokop

