

# **SZKOLENIE OKRESOWE BHP**

**dla pracowników na stanowiskach  
administracyjno - biurowych i nauczycieli**

## **MATERIAŁY DO SAMOKSZTAŁCENIA KIEROWANEGO**

*(Podstawa rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860; zm: Dz. U. Nr 116, poz. 972 z 2005r.)*

# ORGANIZACJA SZKOLENIA

## 1. Materiały dydaktyczne

Szkolenie zorganizowane jest w formie samokształcenia kierowanego. Uczestnicy szkolenia otrzymują odpowiednie do zakresu nauczania materiały dydaktyczne, umożliwiające przyswojenie wiadomości i umiejętności objętych programem szkolenia.

Dodatkowo każdy uczestnik szkolenia może wziąć udział w konsultacjach stacjonarnych. Terminy i miejsce konsultacji podawane są każdorazowo przed rozpoczęciem szkolenia.

## 2. Egzamin

Egzamin organizowany jest w formie testu. Termin egzaminu podawany jest uczestnikom przed rozpoczęciem szkolenia.

Uczestnik szkolenia składa egzamin przed komisją powołaną przez organizatora szkolenia. Oznacza to konieczność osobistego stawienia się odbywającego szkolenie przed komisją egzaminacyjną. Podstawa prawna: § 1a pkt 5, § 8, § 14 ust. 2, § 15 ust. 1-2, § 16 ust. 2 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 ze zm.). O terminie i miejscu egzaminu uczestnicy informowani są przez bezpośredniego przełożonego lub przez inspektora bhp.

### RAMOWY PROGRAM SZKOLENIA dla pracowników na stanowiskach administracyjno – biurowych i nauczycieli

L.p.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1.	I. Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem: a) praw i obowiązków pracowników i pracodawców w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp, b) ochrona pracy kobiet i młodocianych, c) wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń z nimi związanych, d) profilaktycznej ochrony zdrowia pracowników.	2
2.	II. Postęp w zakresie metod oceny zagrożeń występujących w procesie pracy oraz w zakresie metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników.	2
3.	III. Problemy związane z organizacją pracy biurowej i nauczycieli, z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe, sprzęt audio – wizualny i inne urządzenia biurowe.	2
4.	IV. Postępowanie w razie wypadków i w sytuacjach zagrożeń ( np. pożaru, awarii, informacji o podłożeniu materiału wybuchowego, bioterroryzmu ), w tym zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.	2
RAZEM		8

# Materiał szczegółowy

## I. Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

### 1. Źródła prawa pracy.

#### 1.1. Konstytucja.

Najwyższym rangą aktem prawnym w RP jest Konstytucja - wola wszystkich obywateli, członków organizacji społecznej zwanej państwem, wyrażona dobrowolnie poprzez referendum. Wszystkie niższe akty prawne muszą być zgodne z Konstytucją. W razie potrzeby orzeka w tej kwestii Trybunał Konstytucyjny RP, którego orzeczenie jest ostateczne i nie podlega kontroli władz ustawodawczych. Konstytucja stanowi m.in.:

- ✍ Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy - art. 24,
- ✍ Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – art. 66 ust.1.

#### 1.2. Ustawa Kodeks Pracy.

Najwyższym aktem prawnym realizującym zapisy Konstytucji i stanowiącym na jej podstawie jest ustawa. Tylko i wyłącznie w ustawie mogą być ustanowione obowiązki i prawa obywateli naszego państwa. Obowiązki te, na podstawie mandatu od obywateli ustanawiają w imieniu obywateli i dla obywateli ich przedstawiciele, wyłonieni w wyborach powszechnych, zwani ogólnie parlamentarzystami - w Polsce przedstawiciele ci nazywani są posłami na Sejm i senatorami. Ustawę regulującą kompleksowo daną dziedzinę prawa konstytucja nazywa Kodeksem.

Każdy kodeks jest ustawą. Nie każda ustawa jest kodeksem.

Szczegółowo gwarancje konstytucyjne w zakresie prawa pracy realizuje ustawa zwana Kodeksem pracy (j.t. - Dz.U. 98 r. Nr 21 poz.94). Kodeks pracy m.in. ustanawia i definiuje pojęcie ochrony pracy jako: zespół norm prawnych ustanowionych w celu ochrony pracownika przed utratą życia lub zdrowia w związku z wykonywaną pracą lub zmniejszeniem niekorzystnego wpływu środowiska pracy na jego stan zdrowia zarówno w sensie fizycznym, jak i psychicznym. Dział X kodeksu pracy reguluje kompleksowo zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

KODEKS PRACY a harmonizacja z prawodawstwem międzynarodowym.

Polska od wielu lat realizuje zasadę dostosowania prawa pracy, w tym Kodeksu pracy ze szczególnym uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, do przepisów międzynarodowych, zawartych w Konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w Dyrektywach Rady Wspólnoty Europejskiej. Przykładem tego może być w kolejności:

**Konwencja MOP nr 148**, która została wprowadzona do prawa polskiego np.:

- ☞ art. 207 § 2. Kodeksu pracy (Pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki),
- ☞ art. 227 § 1. Kodeksu pracy (Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą ...).

**Konwencja MOP nr 155**, która została wprowadzona do prawa polskiego np.:

- ☞ art. 207 § 2. Kodeksu pracy ( Pracodawca jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ...),
- ☞ art. 220 § 1. Kodeksu pracy (Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych),
- ☞ art. 227 § 1. Kodeksu pracy (Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą a w szczególności np. utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników oraz przeprowadzać na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia),
- ☞ art. 237 – 11a § 1. Kodeksu pracy (Pracodawca konsultuje z pracownikami (...) wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy ...),
- ☞ art. 237 – 11a § 2. Kodeksu pracy (Pracownicy (...) mogą przedstawiać pracodawcy wnioski w sprawie ograniczenia lub eliminacji zagrożeń zawodowych).

**Konwencja MOP nr 170**, która została wprowadzona do prawa polskiego np.:

- ☞ art. 220 § 1. Kodeksu pracy (Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych),
- ☞ art. 221 § 1 i § 2 Kodeksu pracy (§ 1 Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny) (§ 2 Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki),
- ☞ art. 228 § 3. Kodeksu pracy (Minister właściwy ds. pracy w porozumieniu z ministrem właściwym ds. zdrowia określi w drodze rozporządzenia wykaz najwyższych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy).

**Dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989r.**, która została wprowadzona do prawa polskiego np.:

- ☞ w art. 207 § 1. Kodeksu pracy (Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy),
- ☞ w art. 226. Kodeksu pracy (Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko).

**Dyrektywa Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1989r.**, która została wprowadzona do prawa polskiego np.:

- 👉 w art. 220 § 1. Kodeksu pracy (Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych),
- 👉 art. 221 § 1 i § 2 Kodeksu pracy (§ 1 Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny).

### **1.3. Ustawy około kodeksowe**

Duże znaczenie dla prawa pracy mają w Polsce tzw. ustawy około kodeksowe np. ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2001r. Nr 124 poz. 1362), ustawa o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. z 1983 r. Nr 35 poz. 163), czy ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych ( Dz. U. 2002 r. Nr 199 poz. 1673 z późn. zmianami).

Ustawodawstwo polskie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym Kodeks pracy i inne ustawy są zgodne z ratyfikowaną przez Polskę w roku 1997 **Europejską Kartą Społeczną** podpisaną w Turynie w 1961r.

### **1.4. Rozporządzenie**

Rozporządzenie to akt prawny wykonawczy, wydany na podstawie delegacji zawartej w ustawie przez uprawniony organ państwa w celu jej wykonania. Rozporządzenia w zależności od upoważnienia ustawowego wydają Rada Ministrów oraz ministrowie i wojewodowie. Rozporządzenie musi być zgodne z ustawą na podstawie, której zostało wydane oraz z Konstytucją. W tej sprawie orzeka Trybunał Konstytucyjny, ale tylko na wniosek. Trybunał nie działa z własnej inicjatywy. Z takim wnioskiem wystąpić mogą: Prezydent, Marszałek Sejmu, Marszałek Senatu, Premier, Prezes Sądu Najwyższego, Prezes NSA, Prezes NIK, Rzecznik Praw Obywatelskich oraz grupa co najmniej 50 posłów lub 30 senatorów.

Na podstawie delegacji zawartych w Dziale X Kodeksu pracy wydano wiele rozporządzeń regulujących zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy (wykaz najważniejszych aktów w załączeniu).

### **1.5. Harmonizacja przepisów wykonawczych z prawodawstwem WE**

Szczególne znaczenia dla polskiego prawa pracy, w tym przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy mają następujące dyrektywy Rady WE:

- 👉 **Dyrektywa Rady 89/654/EWG z dnia 30 listopada 1989r.**, która została wprowadzona do prawa polskiego rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j. Dz. U. z 2003r. Nr 169 poz. 1650),
- 👉 **Dyrektywa Rady 90/269 /EWG z dnia 29 maja 1990r.**, która została wprowadzona do prawa polskiego rozporządzeniem MPiPS z dnia 14 marca 2000r. w sprawie przepisów bhp przy ręcznych pracach transportowych ( t.j.: Dz. U. z 2000r. Nr 26 poz. 313 z późn. Zm.),
- 👉 **Dyrektywa Rady 9258//EWG z dnia 24 czerwca 1992r.**, która została wprowadzona do prawa polskiego rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j.: Dz. U. z 2003r. Nr

169 poz. 1650) oraz Polskimi Normami w sprawie znaków bezpieczeństwa (PN-92/N-01256/01; PN-92/N-01256/02; PN-93/N-01256/03).

## 1.6. **Polskie normy**

Polskie Normy, które w zasadzie nie są źródłami prawa, mogą zostać podniesione do rangi przepisu prawa, jeśli akt prawny wyższego rzędu np. rozporządzenie wprowadza obowiązek ich stosowania. Szczególnie dużo takich przepisów znajduje się w rozporządzeniu MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j. Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650). Wykaz ważniejszych norm stosowanych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w załączeniu.

## 1.7. **Przepisy wewnątrzzakładowe**

**Regulamin pracy** – jest aktem wydawanym z upoważnienia Kodeksu pracy przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników. Regulamin pracy nie może być mniej korzystny dla pracownika niż o tym stanowią przepisy prawa pracy wyższego rzędu.

Regulamin pracy zgodnie z art. 104 Kodeksu pracy, który określa ściśle jego obligatoryjny zakres, powinien ustalać w szczególności:

- ☞ organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- ☞ wykaz prac wzbronionych dla pracowników młodocianych i kobiet - objętych szczególną ochroną prawną,
- ☞ wykaz prac niebezpiecznych,
- ☞ wykaz prac, które mogą być wykonywane przez co najmniej dwu pracowników,
- ☞ obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także informowania pracowników o ryzyku zawodowym występującym na stanowisku pracy.

**Układ zbiorowy** – akt zawarty między pracodawcą a związkami zawodowymi na podstawie przepisów działu XI Kodeksu pracy, w którym określono warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy i wzajemne zobowiązania stron układu. Układ może regulować także inne sprawy, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie zobowiązujący (iuris cogentis). Układ zawiera się do wszystkich pracowników zatrudnianych przez pracodawcę chyba, że strony postanowią inaczej. Układ zbiorowy może ustalać organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracowników. W takim przypadku pracodawca nie wprowadza regulaminu pracy.

**Instrukcje bhp** - są aktami wydawanymi przez pracodawcę z upoważnienia art. 237<sup>4</sup> Kodeksu pracy oraz § 41 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (t.j.: Dz. U. z 2003r. Nr 169 poz. 1650), w celu uszczegółowienia przepisów wyższego rzędu do konkretnego stanowiska pracy, lub sprecyzowania do konkretnej sytuacji. Pracodawca ma obowiązek udostępnić

pracownikom do stałego korzystania aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące np.:

- ✍ stosowanych w zakładzie pracy 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 w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników.

## 1.8. Podsumowanie

Źródłami prawa pracy w Polsce są:

- ✍ Konstytucja,
- ✍ Kodeks pracy,
- ✍ ustawy „około kodeksowe”,
- ✍ rozporządzenia Rady Ministrów, Ministra Gospodarki i Pracy i innych ministrów,
- ✍ Polskie Normy, jeśli wprowadzono przepisem obowiązek ich stosowania,
- ✍ regulamin pracy (jeśli jest wprowadzony),
- ✍ układ zbiorowy (jeśli jest zawarty),
- ✍ instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy.

Polskie prawo pracy jest zharmonizowane z ustawodawstwem międzynarodowym w tym z Konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy, z dyrektywami Wspólnoty Europejskiej oraz jest zgodne z **Europejską Kartą Społeczną** podpisaną w Turynie w 1961r. a ratyfikowaną przez Polskę w 1997 r.

## 2. Podstawowe zasady prawa pracy (KP stan prawny na 2015 r.)

Art. 10.

§1. Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.

§2. Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.

§3. Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Art. 11.

Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

Art. 11<sup>1</sup>.

Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.

Art. 11<sup>2</sup>.

Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu.

Art. 11<sup>3</sup>.

Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna.

Art. 12.

(uchylony)

Art. 13.

Pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Warunki realizacji tego prawa określają przepisy prawa pracy oraz polityka państwa w dziedzinie płac, w szczególności poprzez ustalanie minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Art. 14.

Pracownik ma prawo do wypoczynku, który zapewniają przepisy o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych.

Art. 15.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Art. 16.

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Art. 17.

Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Art. 18.

§1. Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy.

§2. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy.

§3. Postanowienia umów o pracę i innych aktów, na podstawie których powstaje stosunek pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu są nieważne. Zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, a w razie braku takich przepisów - postanowienia te należy zastąpić odpowiednimi postanowieniami niemającymi charakteru dyskryminacyjnego.

Art. 18<sup>1</sup>.

§1. Pracownicy i pracodawcy, w celu reprezentacji i obrony swoich praw i interesów, mają prawo tworzyć organizacje i przystępować do tych organizacji.

§2. Zasady tworzenia i działania organizacji, o których mowa w § 1, określa ustawa o związkach zawodowych, ustawa o organizacjach pracodawców oraz inne przepisy prawa.

Art. 18<sup>2</sup>.

Pracownicy uczestniczą w zarządzaniu zakładem pracy w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

Art. 18<sup>3</sup>.

Pracodawcy oraz organy administracji są obowiązani tworzyć warunki umożliwiające korzystanie z uprawnień określonych w przepisach, o których mowa w art. 18<sup>1</sup> i 18<sup>2</sup>.

### **3. Obowiązki w zakresie bhp oraz odpowiedzialność za naruszanie przepisów i zasad bhp.**



### **3.1. Obowiązki osób kierujących pracownikami :**

Osoby kierujące pracownikami w szkole są zobowiązane :

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

### **3.2. Obowiązki dyrektora szkoły/placówki w zakresie bhp.**

Zgodnie z ustawą Karta Nauczyciela szkołą/placówką kieruje dyrektor, który jest jej przedstawicielem na zewnątrz i przełożonym służbowym wszystkich pracowników.

Na podstawie przepisów zawartych w kodeksie pracy, dyrektor jako pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w szkole/placówce. Jest on obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki, a w szczególności :

- ② organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- ② zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- ② zapewniać wykonanie zaleceń Społecznego Inspektora Pracy.

#### **3.2.1. Szczegółowe obowiązki dyrektora w zakresie bhp**

Do obowiązków dyrektora szkoły/placówki w szczególności należy :

- ② planowanie środków niezbędnych do realizacji zasad bhp,
- ② zapoznanie nauczycieli z obowiązującymi zarządzeniami, instrukcjami i wytycznymi władz oświatowych w zakresie bhp,
- ② ustalenie , przy współudziale rady pedagogicznej, przepisów wewnętrznych, które w ramach danej placówki są niezbędne do utrzymania wymaganego stanu bhp,
- ② nadzorowanie działalności personelu w zakresie stosowania zasad bhp,
- ② kontrola terenu placówki i stanu obiektów,
- ② okresowa kontrola wyposażenia placówki, stanu urządzeń technicznych ( maszyn, sprzętu, instalacji ) i organizacji zajęć na stanowisku pracy,

- ⌚ wyłączenie z użycia maszyn i urządzeń nie odpowiadających obowiązującym normom i przepisom lub będących w stanie zagrażającym bezpieczeństwu,
  - ⌚ spowodowanie przerwania zajęć w przypadku ujawnienia stanu zagrożenia bezpieczeństwa osób korzystających z biblioteki lub pracowników,
  - ⌚ samodzielnie lub przy współpracy zespołu analizowanie wypadków pracowników celem prowadzenia właściwej profilaktyki powypadkowej.
- Ponadto do obowiązków dyrektora należy zabezpieczenie przeciwpożarowe placówki

### **3.3. Uprawnienia dyrektora .**

Dyrektor szkoły/placówki jest uprawniony do :

- wymierzania kar porządkowych za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy,
- przyznawania nagród,
- występowania z wnioskami, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, w sprawie odznaczeń, nagród i innych wyróżnień dla nauczycieli oraz pozostałych pracowników zakładu.

### **3.4. Obowiązki pracowników szkoły/placówki w zakresie bhp**

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

W szczególności pracownik jest zobowiązany :

- ⌚ znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ⌚ brać udział w szkoleniu i instruktażu bhp oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- ⌚ wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp,
- ⌚ stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- ⌚ dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- ⌚ stosować środki ochrony zbiorowej,
- ⌚ używać przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, zgodnie z ich przeznaczeniem,
- ⌚ poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim oraz innym zaleconym przez lekarza i stosować się do wskazówek lekarskich,
- ⌚ niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- ⌚ współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,

### **3.5. Uprawnienia pracowników**

### **Kiedy pracownik może powstrzymać się od pracy niebezpiecznej**

**Powstrzymywanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy nie będzie stanowić naruszenia obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie swego przełożonego.**

Wśród przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy wprowadzono także przepisy pozwalające na powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej dla zdrowia i życia. Zgodnie bowiem z art. 210 kodeksu pracy, w razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

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

W obu tych sytuacjach za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zgodnie z art. 210 par. 5 k.p. określone wyżej uprawnienie nie dotyczy jednak pracowników, których obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia, np. strażaków, pracowników ochrony mienia lub straży gminnych.

## **3.6. Ochrona pracowników**

Uregulowanie zawarte w art. 210 k.p. stanowi wyraz ochrony pracowników przed koniecznością wykonywania pracy w warunkach stwarzających zagrożenie dla zdrowia i życia ich samych lub innych osób z obawy przed utratą wynagrodzenia. Przepis art. 210 k.p. ma charakter szczególny i dotyczy sytuacji raczej nadzwyczajnych, gdy niezachowanie bezpiecznych i higienicznych warunków stwarza faktyczne i bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia ludzkiego. Może tu na przykład chodzić o sytuacje, gdy dojdzie do przedostania się szkodliwego gazu do pomieszczeń biurowych, w których pracownicy w żaden sposób nie są przed nim zabezpieczeni, czy powstania nadmiernego natężenia hałasu w miejscu świadczenia pracy uniemożliwiającego wykonywanie normalnych obowiązków.

### **Wyjątek, ale nie zasada**

Zaznaczyć przy tym należy, że w art. 210 par. 1 k.p. chodzi o zagrożenie bezpośrednie dla życia i zdrowia pracownika, natomiast nie ma on zastosowania do sytuacji, kiedy zagrożenie dotyczy tylko mienia pracownika, np. jego prywatnego komputera lub samochodu używanego w pracy. Poza tym zagrożenie uzasadniające powstrzymanie się od pracy musi być realne i obiektywnie sprawdzalne, a nie tylko potencjalne, które pośrednio mogłoby ujemnie oddziaływać na zdrowie pracownika.

Takim zagrożeniem z art. 210 k.p. będzie także zagrożenie, którego wystąpienie pracownik przyjął działając w usprawiedliwionym błędzie. Jeżeli więc pracownik omyłkowo przyjął, że np. wydzielające się z klimatyzacji opary są szkodliwe dla zdrowia i z tego powodu opuścił swoje miejsce pracy, a dopiero po dokonanych badaniach okazało się, że nie miały one żadnych szkodliwych właściwości dla jego zdrowia, pracodawca nie może czynić mu zarzutów, gdyż błąd pracownika był w danych okolicznościach usprawiedliwiony.

Uprawnienie pracowników do powstrzymania się ze świadczeniem pracy oraz do opuszczenia miejsca pracy powinno być stosowane w ostateczności, a więc jedynie wówczas gdy inne środki usunięcia bezpośredniego zagrożenia okazały się bezskuteczne, np. gdy nie jest możliwe przejście do innych pomieszczeń zakładu pracy, gdyż całość uległa skażeniu szkodliwymi oparami gazu lub skorzystanie ze środków ochrony przed nadmiernym hałasem, gdyż okazały się one bezskuteczne wobec znacznej siły tego hałasu. Dlatego też pracownicy powinni korzystać z tego uprawnienia wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością, by nie narazić się na ewentualny zarzut nadużycia swego prawa (art. 8 k.p.).

Należy podkreślić, że powstrzymywanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom bhp nie będzie stanowić naruszenia obowiązku świadczenia pracy, jeżeli pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie swego przełożonego. Wskazywał na to wyraźnie Sąd Najwyższy w wyroku z 9 maja 2000 r. (I PKN 619/99, Monitor Prawniczy 2001/4/214).

### **Bez prawa wyboru**

Nierzadko kontrowersje między pracownikami a pracodawcami powstają z powodu odmowy wykonywania przez pracowników pracy w określonym pomieszczeniu oferowanym przez pracodawcę. Otóż podkreślić należy, że podstawą powstrzymania się przez pracownika od świadczenia pracy w danym pomieszczeniu wskazanym mu przez pracodawcę może być tylko sytuacja, gdy warunki pracy w tym pomieszczeniu nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla jego zdrowia lub życia.

Zaznaczał to wyraźnie Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000 r. (I PKN 488/99, OSP z 2001 nr 9, poz. 129). Jeżeli jednak pracownik powstrzymywał się od wykonywania pracy w danym pomieszczeniu zupełnie bezpodstawnie (np. chcąc w ten sposób wyrazić swój sprzeciw wobec przeniesienia go do innego miejsca pracy), to pracodawca może uznać tego rodzaju zachowanie za uzasadnioną podstawę wypowiedzenia umowy o pracę.

Warto jednakże zwrócić uwagę na treść uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z 7 stycznia 1998 r. (I PKN 405/97, OSP z 1998 r. nr 10, poz. 181), gdzie wskazano, że uprawnienie z art. 210 k.p. może być wykorzystywane także w sytuacji, gdy pracodawca zobowiązuje pracowników do pracy w pomieszczeniach biurowych, w których temperatura jest niższa od temperatury minimalnej. Zaznaczyć przy tym trzeba, że według par. 30 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 129, poz. 844 z późn. zm.) temperatura ta nie powinna wynosić mniej niż 18°C.

### **Odmowa szerzej uzasadniana**

Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy w warunkach stwarzających bezpośrednio zagrożenie dla życia lub zdrowia dotyczy nie tylko sytuacji, gdy niebezpieczeństwo to grozi wyłącznie samemu pracownikowi mającemu świadczyć tę pracę lub jego współpracownikom, lecz także i przypadków, gdy może to stanowić zagrożenie dla innych osób, choćby nawet bliżej nie określonych.

Tak więc pracownik będzie mógł powstrzymać się z wykonaniem pracy, polegającej np. na pokryciu podłogi sali gimnastycznej impregnatem, który nie posiada atestu i wydziela szkodliwe substancje. Podobnie pracownik będzie mógł powstrzymać się od wykonywania prac przy produkcji lodów lub ciast, gdy są one wykonywane w warunkach niehigienicznych lub mają polegać na użyciu przeterminowanych składników, gdyż może to zagrażać życiu lub zdrowiu osób spożywających te wyroby.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy bezpośrednio grożącej życiu lub zdrowiu pracownika lub oddalenia się z miejsca zagrożenia pracownik zachowuje

prawo do wynagrodzenia, obliczanego zgodnie z zasadami obowiązującymi przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop. Warunkiem zachowania prawa do wynagrodzenia za powstrzymanie się od pracy jest jednak oprócz faktu zaistnienia niebezpiecznych warunków, także niezwłoczne powiadomienie o tym przełożonego, tak aby miał on możliwość podjęcia natychmiastowych działań mających na celu usunięcie tego zagrożenia.

### 3.7. **Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem** (KP stan prawny na 2015 r.)

#### **Art. 176.**

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, wykaz tych prac.

#### **Art. 177.**

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

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

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

§3<sup>1</sup>. Przepisu §3 nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

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

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

### **Art. 178.**

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

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

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

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

### **Art. 179.**

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

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

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

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

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

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

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

### **Art. 179<sup>1</sup>.**

Pracownica, nie później niż 14 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1</sup> § 1, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

### **Art. 179<sup>2</sup>.**

§ 1. W przypadku, o którym mowa w art. 179<sup>1</sup>, pracownica może zrezygnować z korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego w całości lub w części i powrócić do pracy.

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

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

### **Art. 179<sup>3</sup>.**

§ 1. W przypadku, o którym mowa w art. 179<sup>1</sup>, pracownica może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości lub w części i powrócić do pracy.

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

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

### **Art. 179<sup>4</sup>.**

§ 1. Pracownik-ojciec wychowujący dziecko może zrezygnować z korzystania z części dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z części urlopu rodzicielskiego, udzielonych zgodnie z art. 179<sup>2</sup> § 3 albo z art. 179<sup>3</sup> § 3.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, do pracownika-ojca wychowującego dziecko stosuje się odpowiednio art. 179<sup>2</sup> § 2, a do pracownicy – odpowiednio art. 179<sup>2</sup> § 3, jeżeli skorzystała z pozostałej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego albo z pozostałej części urlopu rodzicielskiego.

### **Art. 179<sup>5</sup>.**

W przypadku gdy pracownica oraz pracownik-ojciec wychowujący dziecko dzielą między siebie dodatkowy urlop macierzyński albo urlop rodzicielski zgodnie z zasadami określonymi w art. 179<sup>2</sup>, art. 179<sup>3</sup> lub art. 179<sup>4</sup>, stosuje się odpowiednio przepisy art. 182<sup>1</sup> § 2 lub art. 182<sup>1a</sup> § 2.

### **Art. 180.**

§1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

1. 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,
2. 31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
3. 33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
4. 35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,
5. 37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

§2. (uchylony).

§3. Nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego może przypadać przed przewidywaną datą porodu.

§4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem aż do wyczerpania okresu ustalonego w § 1 i 2.

§5. Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek.

§6. Pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

§6<sup>1</sup>. Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

§6<sup>2</sup>. W przypadku, o którym mowa w § 6<sup>1</sup>, urlop macierzyński pracownicy przerywa się na okres, w którym z takiego urlopu korzysta pracownik-ojciec wychowujący dziecko.

§6<sup>3</sup>. Łączny wymiar urlopu macierzyńskiego w okolicznościach, o których mowa w § 6<sup>1</sup> i w § 6<sup>2</sup>, nie może przekroczyć wymiaru określonego w § 1.

§7. W razie zgonu pracownicy w czasie urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do niewykorzystanej części tego urlopu.

#### **Art. 180<sup>1</sup>.**

§1. W razie urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, przysługuje w takim przypadku urlop macierzyński w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

§2. W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia, pracownica zachowuje prawo do urlopu macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Przepis § 1 zdanie drugie stosuje się.

#### **Art. 181.**

W razie urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej pracownica, która wykorzystwała po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego, pozostałą część tego urlopu może wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala.

#### **Art. 182.**

Jeżeli matka rezygnuje z wychowywania dziecka i oddaje je innej osobie w celu przysposobienia lub do domu małego dziecka, nie przysługuje jej część urlopu macierzyńskiego przypadająca po dniu oddania dziecka. Jednakże urlop macierzyński po porodzie nie może wynosić mniej niż 8 tygodni.

#### **Art. 182<sup>1</sup>.**

§1. Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1. do 6 tygodni - w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1,
2. do 8 tygodni - w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2-5.

§ 2. Dodatkowy urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze tygodnia lub jego wielokrotności.

§ 3. Dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem



korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 4. We wniosku o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy drugiej części dodatkowego urlopu macierzyńskiego – termin zakończenia pierwszej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu.

§ 5. Pracownik może łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy; w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.

§ 6. W przypadku, o którym mowa w § 5, podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy, w którym pracownik wskazuje wymiar czasu pracy oraz okres, przez który zamierza łączyć korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy. Pracodawca uwzględnia wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.

§ 7. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 61–7, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 182 zdanie pierwsze i art. 183<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio.

#### **Art. 182<sup>1a</sup>.**

§ 1. Bezpośrednio po wykorzystaniu dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze określonym w art. 182<sup>1</sup> § 1 pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do 26 tygodni – niezależnie od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie.

§ 2. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w trzech częściach, z których żadna nie może być krótsza niż 8 tygodni, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej – w wymiarze wielokrotności tygodnia.

§ 3. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu nie może przekraczać wymiaru określonego w § 1.

§ 4. Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 5. We wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego określa się termin zakończenia dodatkowego urlopu macierzyńskiego, a w przypadku gdy wniosek dotyczy kolejnej części urlopu rodzicielskiego – termin zakończenia poprzedniej części tego urlopu oraz okres dotychczas wykorzystanego urlopu. Pracownik składający wniosek dołącza do wniosku pisemne oświadczenie o braku zamiaru korzystania z urlopu przez okres wskazany we wniosku przez drugiego z rodziców dziecka albo o okresie, w którym drugi z rodziców dziecka zamierza korzystać z tego urlopu w okresie objętym wnioskiem.

§ 6. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 61–7, art. 180<sup>1</sup> § 2 zdanie pierwsze, art. 182 zdanie pierwsze, art. 182<sup>1</sup> § 5 i 6, art. 183<sup>1</sup> § 1 oraz art. 183<sup>2</sup> stosuje się odpowiednio.

#### **Art. 182<sup>2</sup>.**

(uchylony).

### **Art. 182<sup>3</sup>.**

§ 1. Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni<sup>6)</sup>, nie dłużej jednak niż:

1. do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia albo
2. <sup>7)</sup> do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

§ 2. Urlopu ojcowskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika-ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 3. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 1831 § 1 i art. 1832 stosuje się odpowiednio.

### **Art. 182<sup>4</sup>.**

§ 1. Pracownik, nie później niż 14 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie mu, bezpośrednio po urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 183 § 3, a bezpośrednio po takim urlopie – urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze wynikającym z art. 182<sup>1a</sup> § 1; pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1, przepisy art. 179<sup>2</sup>–179<sup>5</sup> stosuje się odpowiednio.

<sup>7)</sup> Nie stosuje się do pracownika – ojca wychowującego dziecko przysposobione, który skorzystał z urlopu ojcowskiego w związku z przysposobieniem dziecka przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy (Dz. U. z 2010 r. Nr 249, poz. 1655).

### **Art. 183.**

§ 1. Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub który przyjął dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1. 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
2. 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
3. 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
4. 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
5. 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia. Przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 5–7 i art. 1801 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10 roku życia, ma prawo do 9 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

§ 3. Pracownik ma prawo do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

1. do 6 tygodni - w przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 1,

2. do 8 tygodni – w przypadkach, o których mowa w § 1 pkt 2–5,

3. do 3 tygodni – w przypadku, o którym mowa w § 2.

§ 4. Do dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przepisy art. 45 § 3, art. 47, art. 50 § 5, art. 57 § 2, art. 163 § 3, art. 165 pkt 4, art. 166 pkt 4, art. 177, art. 180 § 61–7, art. 180<sup>1</sup> § 2, art. 182<sup>1</sup> § 2–6 i art. 183<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego; przepisy art. 182<sup>1</sup>a stosuje się odpowiednio.

#### **Art. 183<sup>1</sup>.**

§1. Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

§2. Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

#### **Art. 183<sup>2</sup>.**

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

#### **Art. 184.**

Za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

#### **Art. 185.**

§1. Stan ciąży powinien być stwierdzony świadectwem lekarskim.

§2. Pracodawca jest obowiązany udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia.

#### **Art. 186.**

§ 1. Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Wymiar urlopu wychowawczego wynosi do 36 miesięcy. Urlop jest udzielany na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 5 roku życia.

§ 3. Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, niezależnie od urlopu, o którym mowa w § 2, może być udzielony urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy, jednak na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia.

§ 4. Każdemu z rodziców lub opiekunów dziecka przysługuje wyłączne prawo do jednego miesiąca urlopu wychowawczego z wymiaru urlopu określonego w § 2 i 3. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu wychowawczego w wymiarze co najmniej jednego miesiąca oznacza wykorzystanie przez rodzica lub opiekuna dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Rodzice lub opiekunowie dziecka mogą jednocześnie korzystać z urlopu wychowawczego przez okres nie przekraczający 4 miesięcy.

§ 7. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 8. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 5 częściach.

§ 9. Rodzic dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy, jeżeli:

1. drugi rodzic dziecka nie żyje,
2. drugiemu rodzicowi dziecka nie przysługuje władza rodzicielska,
3. drugi rodzic dziecka został pozbawiony władzy rodzicielskiej albo taka władza uległa ograniczeniu lub zawieszeniu.

Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

§ 10. Jeżeli dziecko pozostaje pod opieką jednego opiekuna przysługuje mu urlop wychowawczy w wymiarze do 36 miesięcy. Przepisy § 1, § 2 zdanie drugie, § 3, 7 i 8 stosuje się.

**Art. 186<sup>1</sup>.**

§1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§2. W przypadku złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

**Art. 186<sup>2</sup>.**

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

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

§3. Przepis § 2 stosuje się także w razie stwierdzenia przez pracodawcę, że z urlopu wychowawczego korzystają w tym samym czasie oboje rodzice lub opiekun

**Art. 186<sup>3</sup>.**

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego:

1. w każdym czasie - za zgodą pracodawcy,
2. po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy - najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

**Art. 186<sup>4</sup>.**

Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem.

**Art. 186<sup>5</sup>.**

Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

**Art. 186<sup>6</sup>.**

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe warunki udzielania urlopu wychowawczego, w tym formę i termin złożenia wniosku w sprawie udzielenia urlopu, biorąc pod uwagę potrzebę zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy oraz uwzględniając dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 3, 6, 9 i 10.

#### **Art. 186<sup>7</sup>.**

§1. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika.

§2. Wniosek, o którym mowa w § 1, składa się na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

#### **Art. 186<sup>8</sup>.**

§1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

§2. Przepis art. 186<sup>1</sup> § 2 stosuje się odpowiednio.

#### **Art. 187.**

§1. Pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy. Pracownica karmiąca więcej niż jedno dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy, po 45 minut każda. Przerwy na karmienie mogą być na wniosek pracownicy udzielane łącznie.

§2. Pracownicy zatrudnionej przez czas krótszy niż 4 godziny dziennie przerwy na karmienie nie przysługują. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie, przysługuje jej jedna przerwa na karmienie.

#### **Art. 188.**

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

#### **Art. 189.**

Prawo do zasiłku za czas nieobecności w pracy z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem regulują odrębne przepisy.

#### **Art. 189<sup>1</sup>.**

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, z uprawnień określonych w art. 148 pkt 3, art. 178 § 2, art. 182<sup>1</sup> § 1, art. 183 § 3, art. 186 § 1–3, art. 186<sup>7</sup> § 1 i art. 188 może korzystać jedno z nich.

### **3.8. Obowiązki nauczycieli w zakresie bhp**

Nauczyciel oprócz obowiązków wymienionych wyżej dla pracowników obowiązany jest rzetelnie realizować podstawowe funkcje szkoły/placówki : dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą, a w szczególności:

- ☉ podejmować stosowne decyzje zapobiegające powstawaniu zagrożeń wypadkowych zarówno przed rozpoczęciem zajęć lekcyjnych , jak i w czasie ich prowadzenia,
- ☉ przed dopuszczeniem uczniów do zajęć lekcyjnych przy maszynach, w pracowniach szkolnych, zapoznać ich z zasadami i metodami pracy zapewniającymi bhp przy wykonywaniu czynności na stanowisku,
- ☉ zabezpieczyć uczniów wykonujących pracę w pracowniach szkolnych, w przypadku konieczności w niezbędne środki ochrony indywidualnej

przed

- działaniem niebezpiecznych i szkodliwych czynników dla zdrowia,
- ② zabezpieczyć zgodnie z obowiązującymi przepisami pomieszczenia, w których przechowywane są substancje chemiczne, tj. trujące, żrące, materiały wybuchowe, itp.
  - ② przestrzegać liczebności grup uczniowskich, na zajęciach praktycznych w laboratoriach i pracowniach szkolnych,
  - ② poddać się szkoleniu w zakresie udzielania pierwszej pomocy ( w szczególności nauczyciele prowadzący zajęcia w pracowniach ),
  - ② nie dopuścić do zajęć lub przerwać je, wyprowadzić uczniów z miejsca zagrożenia, w przypadku zagrożenia dla bezpieczeństwa uczniów i otoczenia oraz powiadomić o tym niezwłocznie dyrektora.

## **INSTRUKCJA** **W SPRAWIE ZACHOWANIA BEZPIECZEŃSTWA PRACY**

Doświadczenie wykazuje, że najczęściej wypadków zdarza się w wyniku:

1. niedyscyplinowania młodzieży
2. niezamierzonych kolizji
3. nieprzestrzegania zasad bhp
4. braku nadzoru ze strony nauczyciela
5. złego stanu obiektów sportowych
6. złego stanu sprzętu sportowego, urządzeń i sprzętu technicznego, laboratoryjnego
7. złego stanu zdrowia ucznia.

Przyczyny te powodują zagrożenie zdrowia, a nawet życia uczniów. W celu zapewnienia uczniom bezpiecznych warunków w czasie zajęć lekcyjnych, pozalekcyjnych i pozaszkolnych prowadzonych na terenie szkoły, wymaga się przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przez wszystkich pracowników szkoły, zgodnie z rozporządzeniem MEN i S z dnia 31.12.2002r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach oraz zgodnie z innymi przepisami resortowymi.

### **I. ZADANIA NAUCZYCIELI W SPRAWIE BEZPIECZEŃSTWA DZIECI I MŁODZIEŻY W CZASIE LEKCJI, INNYCH ZAJĘĆ ORAZ PRZERW W OBIEKTCIE SZKOLNYM**

Niemożliwe jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru nauczyciela lub osoby upoważnionej przez dyrektora szkoły. Każdy nauczyciel ma obowiązek systematycznie kontrolować miejsca, gdzie prowadzi zajęcia. Dostrzeżone zagrożenie musi sam usunąć. Jeśli jest to niemożliwe, nauczyciel jest zobowiązany nie dopuścić do zajęć lub przerwać je, wyprowadzając uczniów z miejsca zagrożenia oraz powiadomić o tym niezwłocznie dyrektora szkoły. Szczególnie groźne są: pęknięte i rozbite szyby, odsłonięte przewody elektryczne, ostre przedmioty, uszkodzone sprzęty i narzędzia. Ważnym czynnikiem bezpieczeństwa jest kontrola obecności uczniów na każdej lekcji oraz reagowanie na nagłe "zniknięcie" ucznia ze szkoły.

1. W pracowniach o zwiększonym ryzyku wypadku (fizyka, technika, chemia) każdy prowadzący zajęcia musi zadbać szczególnie o:

- a. wyłączenie głównego zaworu gazu (gaz nie może dochodzić do palników czy kuchenek po zakończeniu zajęć)

- b. wyłączenie napięcia prądu elektrycznego ze stanowisk uczniowskich
- c. należyte zabezpieczenie maszyn i urządzeń, chroniące przed urazami, działaniem substancji szkodliwych dla zdrowia, porażeniem elektrycznym, szkodliwymi wstrząsami, nadmiernym hałasem, działaniem wibracji lub promieniowaniem
- d. kontrolowanie czy gaśnica i koc gaśniczy znajduje się w widocznym i dostępnym miejscu
- e. uniemożliwienie uczniom dostępu do substancji trujących
- f. maszyny i urządzenia niesprawne, muszą być odpowiednio oznakowane i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie
- g. przed przystąpieniem do zajęć przy maszynach i urządzeniach należy każdorazowo przeprowadzić z uczniami instruktaż na temat bezpiecznego wykonywania pracy
- h. opiekun pracowni opracowuje regulamin pracowni, a w nim zasady bezpieczeństwa i każdorazowo na początku roku szkolnego zapoznaje z nim uczniów (co powinno mieć odzwierciedlenie w notatkach uczniów oraz w zapisie w dzienniku zajęć).

2. Podczas zajęć wychowania fizycznego, zajęć sportowych oraz wszelkiego rodzaju zajęć o charakterze rekreacyjno-sportowym, prowadzonych w salach gimnastycznych, na boiskach, placach zabaw itp., nauczyciele zobowiązani są do:

- a. sprawnej organizacji zajęć
- b. zadbania o zdyscyplinowanie uczniów
- c. stosowania ćwiczeń odpowiednich do aktualnej sprawności i wydolności uczniów
- d. dostosowania form prowadzenia zajęć do wymiarów i wyposażenia sal gimnastycznych i terenowych obiektów sportowych
- e. sprawdzenie każdorazowo przed rozpoczęciem zajęć sprawności sprzętu i urządzeń sportowych
- f. zapewnienia opieki nad uczniami przygotowującymi się do zajęć wychowania fizycznego i sportu
- g. usuwania z sali i obiektów terenowych sprzętu ruchomego nie wykorzystywanego na zajęciach
- h. asekurowania uczniów ćwiczących na przyrządzie
- i. nie wolno wydawać uczniom, bez obecności nauczyciela: kuli, oszczepu, dysku, ciężarów oraz innego sprzętu zagrażającego ich zdrowiu i życiu
- j. unormowania regulaminami zasad korzystania z urządzeń i obiektów sportowych; treść tych regulaminów musi być znana wszystkim uczniom; egzekwowanie postanowień regulaminowych należy do całego grona pedagogicznego, a w szczególności nauczycieli prowadzących zajęcia wychowania fizycznego i sportu oraz dyżurujących
- k. uświadamianie uczniom uprawiającym sport oraz ich rodzicom, konieczności systematycznej kontroli lekarskiej
- l. w czasie przerw między lekcyjnych nauczyciele dyżurni mają obowiązek zapobiegać niebezpiecznym zabawom i zachowaniom uczniów, np. bójki, wchodzenie na wysokie konstrukcje, rzucanie petard, palenie papierosów, opuszczanie przez uczniów terenu szkoły itp.

3. Wszelkiego rodzaju prace wykonywane przez uczniów na rzecz szkoły, mogą być prowadzone wyłącznie pod nadzorem nauczyciela lub innej osoby upoważnionej

przez dyrektora. Na nauczyciela ciąży obowiązek właściwego zorganizowania pracy, z zachowaniem wszelkich przepisów bhp. Praca ta musi być również na bieżąco kontrolowana. Należy szczególną uwagę zwrócić na prace wykonywane z użyciem narzędzi takich jak: drabiny, szpadle, motyki itp. Narzędzia pracy mogą być wydawane w obecności nauczyciela.

W celu zapewnienia poprawy bezpieczeństwa uczniów, wychowawca każdej klasy zobowiązany jest do:

- ⊗ przeprowadzania pogadarek przed każdymi feriami, wakacjami, dłuższymi przerwami w zajęciach, na temat zachowania bezpieczeństwa na drogach, w miejscach publicznych, kąpieliskach itp.,
- ⊗ organizowania różnych form zajęć, sprzyjających opanowaniu znajomości zasad ruchu drogowego i umiejętności poruszania się po drogach,
- ⊗ organizowania różnych form zajęć w celu zaznajomienia uczniów z zasadami zachowania w razie pożaru, nagłych wypadków, udzielania pierwszej pomocy itp. Powinno to mieć odzwierciedlenie w zapisach w dziennikach zajęć.

## II. BEZPIECZEŃSTWO NA IMPREZACH POZASZKOLNYCH, WYCIEZKACH, BIWAKACH ITP.

### 1. Zasady opieki nad grupami uczniowskimi:

- a. przy wyjściu poza teren szkoły w obrębie miasta jeden opiekun przypada na 30 uczniów. Jeśli grupa korzysta z publicznych środków lokomocji opieka powinna być zwiększona odpowiednio do odległości, wieku uczniów oraz innych potrzeb przy wyjściu lub wyjeździe poza teren miasta jeden opiekun przypada na grupę do 15 uczniów
- b. liczebność grup na obozach stałych specjalistyczno - sportowych nie może przekraczać 20 uczestników na jednego wychowawcę (trenera)
- c. w przypadku wycieczek turystyki kwalifikowanej i wymagającej posługiwania się przez uczestników specjalistycznym sprzętem (np. rower, kajak, itp.), obozów wędrownych oraz treningów wymagających specjalnego i specjalistycznego przygotowania kondycyjnego, na jednego opiekuna (wychowawcę, trenera) nie może przypadać więcej niż 10 uczestników, jeśli przepisy szczegółowe nie stanowią inaczej.

2. Program, skład uczestników oraz kierownika i opiekunów wycieczki oraz imprez pozaszkolnych zatwierdza dyrektor szkoły lub upoważniony przez niego wicedyrektor. Każda wycieczka i impreza turystyczno-krajoznawcza powinna być należycie przygotowana i omówiona ze wszystkimi uczestnikami (cel wycieczki, trasa, zwiedzanie, harmonogram zajęć, regulamin, zasady bezpieczeństwa).

3. Na opiekunach wycieczki ciąży odpowiedzialność za stworzenie warunków zapewniających bezpieczeństwo wszystkim uczestnikom oraz za sprawowanie ciągłego nadzoru nad przestrzeganiem przez uczestników zasad bezpieczeństwa.

4. Kierownikiem wycieczki jest wychowawca lub inny nauczyciel. W szczególnych przypadkach, po uzgodnieniu z dyrektorem, może to być osoba pełnoletnia posiadająca uprawnienia przewodnika, przodownika turystyki kwalifikowanej, instruktora krajoznawstwa.

5. Kierownikiem wycieczki kwalifikowanej może być osoba pełnoletnia, legitymująca się uprawnieniami turystycznymi, trenerskimi, instruktorskimi.

6. Do podstawowych obowiązków kierownika wycieczki należy:

- ⊗ opracowanie szczegółowego programu i harmonogramu wycieczki
- ⊗ wypełnienie karty wycieczki
- ⊗ opracowanie regulaminu wycieczki i zapoznanie z nim uczestników
- ⊗ zapewnienie warunków do pełnej realizacji programu i regulaminu wycieczki oraz sprawowanie nadzoru w tym zakresie



- ☉ zapoznanie z zasadami bezpieczeństwa oraz zapewnienie warunków do ich spełnienia przez wszystkich uczestników od chwili rozpoczęcia do zakończenia wycieczki
  - ☉ określenie zadań dla opiekuna w zakresie realizacji programu, sprawowania opieki i przestrzegania zasad bezpieczeństwa jego podopiecznych
  - ☉ dopilnowanie, by wszyscy uczestnicy zaopatrzeni byli w niezbędny, sprawny sprzęt i ekwipunek oraz zapewnienie apteczki pierwszej pomocy
  - ☉ organizacja transportu, wyżywienia i noclegów dla uczestników wycieczki
  - ☉ dokonanie podziału zadań wśród uczestników wycieczki
  - ☉ dysponowanie środkami finansowymi przeznaczonymi na wycieczkę
  - ☉ dokonanie z uczestnikami oceny odbytej wycieczki oraz sporządzenie sprawozdania merytorycznego i finansowego
7. Na udział w wycieczce (z wyjątkiem wycieczki w granicach miasta) oraz imprezie turystycznej, kierownik musi uzyskać zgodę rodziców uczniów.
8. Opiekunami wycieczki mogą być nauczyciele i rodzice.
9. Do podstawowych obowiązków opiekunów wycieczki należy:
- ☉ współdziałanie z kierownikiem w pełnej realizacji programu i harmonogramu wycieczki
  - ☉ dopilnowanie, by wszyscy uczestnicy przestrzegali regulamin, ze szczególnym uwzględnieniem zasad bezpieczeństwa, od chwili rozpoczęcia do zakończenia wycieczki
  - ☉ nadzór nad wykonywaniem przez uczestników przydzielonych im zadań
  - ☉ wykonywanie innych zadań, zleconych przez kierownika wycieczki
10. Kierownik i opiekun wycieczki zobowiązany jest sprawdzać stan liczbowy uczestników przed wyruszeniem z każdego miejsca pobytu, w czasie zwiedzania, przejazdu oraz po przybyciu do punktu docelowego. W czasie wycieczki do lasu lub w dużym mieście należy zwracać szczególną uwagę na możliwość zagubienia się uczestników. Podczas wycieczki do lasu należy również zwrócić uwagę na bezpieczeństwo pożarowe. W wycieczkach turystyczno-krajoznawczych nie mogą brać udziału uczniowie, wobec których istnieją przeciwwskazania lekarskie. Kapielek może odbywać się wyłącznie na akwenach strzeżonych, w obecności ratownika, w grupach do 15 uczniów.
11. Przy organizacji wycieczek pieszych, rowerowych, środkami komunikacji publicznej, kierownik i opiekunowie wycieczki zobowiązani są do stosowania prawa o ruchu drogowym oraz odpowiednich przepisów szczegółowych.
12. Wszyscy uczestnicy wycieczki muszą być ubezpieczeni.
13. Wszystkie wycieczki i imprezy pozaszkolne wymagają wypełnienia "KARTY WYCIECZKI".
14. Wszystkie wycieczki i imprezy pozaszkolne odbywające się poza terenem miasta, oraz wszelkie imprezy turystyczne i ogólnoszkolne wymagają akceptacji dyrektora szkoły, z co najmniej miesięcznym wyprzedzeniem.
15. Wszelkie wycieczki przedmiotowe, obowiązkowe i nadobowiązkowe zajęcia wymagają akceptacji dyrektora lub wicedyrektora szkoły.
16. Wszyscy uczestnicy wycieczek i imprez zobowiązani są do przestrzegania zasad bezpieczeństwa oraz stosowania się do poleceń kierownika wycieczki.
17. W razie wypadku kierownik wycieczki podejmuje decyzje tak jak dyrektor szkoły i odpowiada za nie.
18. Zabrania się prowadzenia wycieczek w czasie burzy, śnieżycy, gołoledzi.

### III. POSTĘPOWANIE NAUCZYCIELI PO ZAISTNIENIU WYPADKU UCZNIOWSKIEGO

Jeśli zdarzy się wypadek uczniowski na zajęciach w obiekcie szkolnym lub w czasie przerwy – każdy nauczyciel oraz pracownik szkoły, który jest świadkiem natychmiast wykonuje następujące czynności:

- ☉ Udziela pierwszej pomocy i jeżeli jest to możliwe doprowadza poszkodowanego do gabinetu lekarskiego (pielęgniarki szkolnej), zawiadamiając zaraz potem dyrektora (wicedyrektora).

**Jeśli nauczyciel ma w tym czasie zajęcia z klasą – prosi o nadzór nad swoją klasą kolegę uczącego w najbliższej sali.**

- ☉ Jeśli gabinet lekarski jest nieczynny, nauczyciel przekazuje poszkodowanego dyrektorowi (wicedyrektorowi), który już bierze dalszą odpowiedzialność za udzielenie pomocy,
- ☉ Jeśli wypadek został spowodowany niesprawnością techniczną pomieszczenia lub urządzeń – miejsce wypadku należy pozostawić nienaruszone w celu dokonania oględzin lub szkicu,
- ☉ Jeśli wypadek zdarzyłby się w godzinach wieczornych (zabawy, dyskoteki itp.) – gdy nie ma dyrektora (wicedyrektora szkoły) – nauczyciel sam decyduje o postępowaniu. W każdym trudniejszym przypadku wzywa Pogotowie Ratunkowe oraz zawiadamia telefonicznie dyrektora, następnie zawiadamia rodziców,
- ☉ Jeśli wypadek zdarzyłby się w czasie wycieczki (biwaku) – wszystkie stosowne decyzje podejmuje kierownik imprezy i odpowiada za nie.

**Nauczyciel** zobowiązany jest również do posiadania regulaminów porządkowych w pracowniach, warsztatach, oraz tych rodzajach zajęć gdzie istnieje zwiększone ryzyko wypadku.

Przypomnieć należy o obowiązku rzetelnego pełnienia dyżurów przez nauczycieli na przerwach. Zadaniem dyrektora jest opracowanie takiej organizacji dyżurów aby wszystkie obszary szkoły/placówki, na których przebywają uczniowie były pod obserwacją nauczycieli.

Nie można pominąć i zostawić bez dozoru np. pomieszczeń higieniczno – sanitarnych dla uczniów, które są miejscem niebezpiecznych zabaw i zachowań uczniów.

Dyżury nauczycieli, jako dodatkowe obowiązki, powinny być rozkładane równomiernie. Obowiązkiem dyrektora szkoły jest kontrola i egzekwowanie tego obowiązku. Nauczyciel winien mieć świadomość odpowiedzialności za zdrowie i bezpieczeństwo uczniów.

## **IV. Dyżury nauczycielskie podczas przerw międzylekcyjnych**

### **IV.1. Przepisy ogólne**

1. Dyżur jest integralną częścią procesu dydaktyczno – wychowawczego szkoły i wchodzi w zakres podstawowych obowiązków nauczyciela.
2. Plan dyżurów układa komisja Rady Pedagogicznej powołana na wniosek dyrektora szkoły. Plan zatwierdza Rada Pedagogiczna.
3. Dyżur obowiązuje wszystkich pracowników pedagogicznych szkoły.
4. Nadrzędnym celem dyżuru jest zapewnienie uczniom pełnego bezpieczeństwa przy jednoczesnym zagwarantowaniu maksimum wypoczynku po odbytych zajęciach.
5. Miejscem dyżuru nauczyciela są : hole, korytarze, schody, szatnie, sanitariaty, łączniki.
6. W miesiącach wiosennych i letnich ( pogoda podczas dnia ) nauczyciele dyżurują w wyznaczonych przez dyrektora sektorach w liczbie osób zapewniającej bezpieczeństwo przebywających na boisku ( placu ) uczniów.

7. Dyżury obejmują wszystkie zajęcia od początku do ich zakończenia.
8. Dyżur przed pierwszą godziną lekcyjną nauczyciel rozpoczyna o godz. 7<sup>55</sup>.  
a dyżur po ostatniej lekcji, kończy się 5 minut po jej zakończeniu.
9. Zastępstwo na dyżurze za nieobecnego kolegę przejmuje nauczyciel wyznaczony w planie dyżurów. Jeżeli wyznaczony nauczyciel w tym czasie jest nieobecny, to dyrektor lub jego zastępca wyznacza innego nauczyciela do pełnienia dyżuru.

#### **IV.2. Obowiązki nauczyciela dyżurującego.**

Nauczyciel pełniący dyżur odpowiada za:

1. Bezpieczeństwo dzieci w rejonie dyżurowania, tzn. za porządek, nie dopuszcza do niebezpiecznych zabaw, siedzenia na parapetach, wychylania się przez okna, biegania po schodach, podstawiania nóg, zaczepiania prowokującego do bójek, chodzenia po drzewach, balustradach itp.
2. Eliminuje wszelkie sytuacje zagrażające zdrowiu i życiu uczniów, wydaje zakazy i egzekwuje ich wykonanie przez uczniów:
  - zakazuje biegania w budynku szkoły, spędzania przerw na schodach, w sanitariatach oraz zakamarkach,
  - nie dopuszcza do samowolnego opuszczania budynku szkoły ( sklep, ulica, boisko, dom ),
3. Nauczyciel dyżurujący jest cały czas czynny, nie zajmuje się sprawami postronnymi, jak: przeprowadzanie rozmów z rodzicami, nauczycielami dyżurującymi obok oraz innymi osobami i czynnościami, które przeszkadzają w rzetelnym pełnieniu dyżuru.
4. Nauczyciel nie może pod żadnym pozorem zejść z dyżuru bez ustalenia zastępstwa i poinformowania o tym fakcie dyrektora ( wicedyrektora ).
5. Nauczyciel ma obowiązek jednocześnie z dzwonkiem znaleźć się na swoim stanowisku i opuścić je po dzwonku na lekcję, sprawdzając stan rejonu, w którym dyżuruje ( porządek, itp. ).
6. Obowiązkowo i natychmiast zgłaszać dyrektorowi szkoły ( wicedyrektorowi ) zauważone zagrożenia, które nie jest w stanie sam usunąć.
7. Przed rozpoczęciem zajęć jest zobowiązany do sprawdzenia swojego miejsca pracy pod względem bhp.
9. Każdy nauczyciel zgłasza natychmiast dyrekcji fakt zaistnienia wypadku i podejmuje działania zmierzające do udzielenia pierwszej pomocy i zapewnienia dalszej opieki nad poszkodowanym.

### **ROZPORZĄDZENIE MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ I SPORTU**

z dnia 31 grudnia 2002 r.

#### **w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach**

**(Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69)**

Na podstawie art. 95a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 1996 r. Nr 67, poz. 329 i Nr 106, poz. 496, z 1997 r. Nr 28, poz. 153 i Nr 141, poz. 943, z 1998 r. Nr 117, poz. 759 i Nr 162, poz. 1126, z 2000 r. Nr 12, poz. 136, Nr 19, poz. 239, Nr 48, poz. 550, Nr 104, poz. 1104, Nr 120, poz. 1268 i Nr 122, poz. 1320, z 2001 r. Nr 111, poz. 1194 i Nr 144, poz. 1615, z 2002 r. Nr 41, poz. 362, Nr 113, poz. 984, Nr 141, poz. 1185 i Nr 200, poz. 1683 oraz z 2003 r. Nr 6, poz. 65) zarządza się, co następuje:

## Rozdział 1

### Przepisy ogólne

§ 1. Ilekroć w niniejszym rozporządzeniu jest mowa o "dyrektorz", rozumie się przez to dyrektora szkoły lub placówki.

§ 2. Dyrektor zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pobytu w szkole lub placówce, a także bezpieczne i higieniczne warunki uczestnictwa w zajęciach organizowanych przez szkołę lub placówkę poza obiektami należącymi do tych jednostek.

§ 3. 1. Dyrektor dokonuje co najmniej jeden raz w roku kontroli obiektów należących do szkoły lub placówki pod kątem zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków korzystania z tych obiektów.

2. Z ustaleń kontroli sporządza się protokół, który podpisują osoby biorące w niej udział. Kopię protokołu dyrektor przekazuje organowi prowadzącemu.

§ 4. Jeżeli specyfika programu nauczania nie sprzeciwia się temu, w planie zajęć dydaktyczno-wychowawczych uwzględnia się:

1) potrzebę równomiernego obciążenia zajęciami w poszczególnych dniach tygodnia;

2) potrzebę różnicowania zajęć w każdym dniu;

3) zasadę nie łączenia w kilkugodzinne bloki zajęć z tego samego przedmiotu.

§ 5. 1. Plan ewakuacji szkoły lub placówki umieszcza się w widocznym miejscu, w sposób zapewniający łatwy do niego dostęp.

2. Drogi ewakuacyjne oznacza się w sposób wyraźny i trwały.

§ 6. 1. Prace remontowe, naprawcze i instalacyjne w pomieszczeniach szkoły lub placówki przeprowadza się pod nieobecność w tych pomieszczeniach osób, którym szkoła lub placówka zapewniają opiekę.

2. Zajęcia poza pomieszczeniami szkoły lub placówki nie mogą odbywać się w tych miejscach, w których prowadzone są prace wymienione w ust. 1.

§ 7. 1. Teren szkoły i placówki ogradza się.

2. Na terenie szkoły i placówki zapewnia się:

1) właściwe oświetlenie;

2) równą nawierzchnię dróg, przejść i boisk;

3) instalację do odprowadzania ścieków i wody deszczowej.

3. Otwory kanalizacyjne, studzienki i inne zagłębienia na terenie szkoły lub placówki zakrywa się odpowiednimi pokrywami lub trwale zabezpiecza w inny sposób.

4. Szlaki komunikacyjne wychodzące poza teren szkoły i placówki zabezpiecza się w sposób uniemożliwiający bezpośrednie wyjście na jezdnię. W miarę możliwości szlaki komunikacyjne kieruje się na ulicę o najmniejszym natężeniu ruchu.

5. W razie opadów śniegu przejścia na terenie szkoły i placówki oczyszcza się ze śniegu i lodu oraz posypuje piaskiem.

§ 8. Urządzenia higieniczno-sanitarne są utrzymywane w czystości i w stanie pełnej sprawności technicznej.

§ 9. 1. W pomieszczeniach szkoły i placówki zapewnia się właściwe oświetlenie, wentylację i ogrzewanie.

Sprzęty, z których korzystają osoby pozostające pod opieką szkoły lub placówki, dostosowuje się do wymagań ergonomii.

3. Szkoły i placówki nabywają wyposażenie posiadające odpowiednie atesty lub certyfikaty.

§ 10. 1. Kuchnie i jadalnie utrzymuje się w czystości, a ich wyposażenie we właściwym stanie technicznym zapewniającym bezpieczne używanie.

2. Gorące posiłki są spożywane wyłącznie w jadalniach lub innych pomieszczeniach wydzielonych w tym celu.

§ 11. W razie braku sieci wodociągowej, w szkole i placówce zapewnia się inne źródło wody spełniającej wymagania dla wody zdatnej do picia.

§ 12. Pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia, wietrzy się w czasie każdej przerwy, a w razie potrzeby także w czasie zajęć.

§ 13. Niedopuszczalne jest prowadzenie jakichkolwiek zajęć bez nadzoru upoważnionej do tego osoby.

§ 14. 1. Przerwy w zajęciach uczniowie spędzają pod nadzorem nauczyciela.

2. Jeżeli pozwalają na to warunki atmosferyczne, umożliwia się uczniom przebywanie w czasie przerw w zajęciach na świeżym powietrzu.

§ 15. Miejsca pracy oraz pomieszczenia, do których jest wzbroniony dostęp osobom nieuprawnionym, są odpowiednio oznakowane i zabezpieczone przed swobodnym do nich dostępem.

§ 16. 1. Schody wyposaża się w balustrady z poręczami zabezpieczonymi przed ewentualnym zsuwaniem się po nich. Stopnie schodów nie mogą być śliskie.

2. Otwartą przestrzeń pomiędzy biegami schodów zabezpiecza się siatką lub w inny skuteczny sposób.

§ 17. 1. W pomieszczeniach, w których odbywają się zajęcia, zapewnia się temperaturę co najmniej 18°C.

2. Jeżeli nie jest możliwe zapewnienie temperatury, o której mowa w ust. 1, dyrektor zawiesza zajęcia na czas oznaczony, powiadamiając o tym organ prowadzący.

§ 18. Dyrektor za zgodą organu prowadzącego może zawiesić zajęcia na czas oznaczony, jeżeli:

1) temperatura zewnętrzna mierzona o godz. 21<sup>00</sup> w dwóch kolejnych dniach poprzedzających zawieszenie zajęć wynosi -15°C lub jest niższa;

2) wystąpiły na danym terenie zdarzenia, które mogą zagrozić zdrowiu uczniów.

§ 19. 1. Jeżeli pomieszczenie lub inne miejsce, w którym mają być prowadzone zajęcia, lub stan znajdującego się w nim wyposażenia stwarza zagrożenia dla bezpieczeństwa, niedopuszczalne jest rozpoczęcie zajęć.

2. Jeżeli stan zagrożenia powstanie lub ujawni się w czasie zajęć - niezwłocznie się je przerywa i wyprowadza się z zagrożonych miejsc osoby powierzone opiece szkoły lub placówki.

§ 20. Pomieszczenia szkoły i placówki, w szczególności pokój nauczycielski, laboratoria, pracownie, warsztaty szkolne, pokój nauczycieli wychowania fizycznego, kierownika internatu (bursy) oraz kuchnię, wyposaża się w apteczki zaopatrzone w środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy i instrukcję o zasadach udzielania tej pomocy.

§ 21. Nauczyciele, w szczególności prowadzący zajęcia w warsztatach, laboratoriach, a także zajęcia wychowania fizycznego, podlegają przeszkoleniu w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

§ 22. Udział uczniów w pracach na rzecz szkoły i środowiska może mieć miejsce po zaopatrzeniu ich w odpowiednie do wykonywanych prac urządzenia, sprzęt i środki ochrony indywidualnej oraz po zapewnieniu właściwego nadzoru i bezpiecznych warunków pracy

Rozdział 2

### **Warsztaty, laboratoria, pracownie oraz stanowiska praktycznej nauki zawodu**

§ 23. 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne utrzymuje się w stanie zapewniającym pełną sprawność działania oraz bezpieczeństwo pracy i nauki.

2. Urządzenia techniczne wyposaża się w zabezpieczenia chroniące przed urazami, działaniem substancji szkodliwych dla zdrowia, porażeniem prądem elektrycznym, szkodliwymi wstrząsami, nadmiernym hałasem, działaniem wibracji lub promieniowaniem.

3. Urządzenia techniczne niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie oznacza się w sposób wyraźny i zabezpiecza przed ich uruchomieniem.

§ 24. 1. Stanowiska pracy dostosowuje się do warunków antropometrycznych uczniów.

2. Jeżeli ze stanowisk pracy korzystają osoby niepełnosprawne, dostosowuje się je do potrzeb wynikających z ich niepełnosprawności.

§ 25. Przy maszynach i innych urządzeniach technicznych lub w ich pobliżu wywiesza się w widocznym miejscu instrukcję bezpiecznej obsługi.

§ 26. W warsztacie, laboratorium i pracowni wywiesza się w widocznym i łatwo dostępnym miejscu regulamin określający zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 27. 1. Przed dopuszczeniem do zajęć przy maszynach i innych urządzeniach technicznych w warsztatach, laboratoriach i pracowniach, uczniów zaznajamia się z zasadami i metodami pracy zapewniającymi bezpieczeństwo i higienę pracy przy wykonywaniu czynności na stanowisku roboczym.

2. Rozpoczęcie zajęć, o których mowa w ust. 1, może nastąpić po sprawdzeniu i upewnieniu się przez prowadzącego zajęcia, że stan maszyn i innych urządzeń technicznych, instalacji elektrycznej i narzędzi pracy, a także inne warunki środowiska pracy nie stwarzają zagrożeń dla bezpieczeństwa uczniów.

§ 28. Uczniów pracujących w warsztatach, laboratoriach i pracowniach szkolnych w celu zabezpieczenia przed działaniem niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia czynników, a także ze względu na wymagania sanitarnohigieniczne, zaopatruje się w niezbędne środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

§ 29. 1. Substancje i preparaty chemiczne umieszcza się w odpowiednich pojemnikach opatrzonych napisami zawierającymi nazwę substancji lub preparatu oraz informującymi o ich niebezpieczeństwie lub szkodliwości dla zdrowia.

2. Substancje niebezpieczne i preparaty niebezpieczne w rozumieniu przepisów o substancjach i preparatach chemicznych przechowuje się w zamkniętych pomieszczeniach specjalnie przystosowanych do tego celu.

3. Dyrektor zapewnia udostępnienie kart charakterystyk niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych zgromadzonych w szkole osobom prowadzącym zajęcia z użyciem tych substancji i preparatów.

4. Uczniów zaznajamia się z kartami charakterystyk niebezpiecznych substancji i preparatów, jeżeli substancje te są używane w czasie zajęć.

Rozdział 3

### **Wychowanie fizyczne, sport i turystyka**

§ 30. W czasie zawodów sportowych organizowanych przez szkołę lub placówkę uczniowie nie mogą pozostawać bez opieki osób do tego upoważnionych.

§ 31. 1. Stopień trudności i intensywności ćwiczeń dostosowuje się do aktualnej sprawności fizycznej i wydolności ćwiczących.

2. Uczestnika zajęć uskarżającego się na dolegliwości zdrowotne zwalnia się w danym dniu z wykonywania planowanych ćwiczeń, informując o tym jego rodziców (opiekunów).

3. Ćwiczenia są prowadzone z zastosowaniem metod i urządzeń zapewniających pełne bezpieczeństwo ćwiczących.

4. Bramki i kosze do gry oraz inne urządzenia, których przemieszczenie się może stanowić zagrożenie dla zdrowia ćwiczących, są mocowane na stałe.

5. Stan techniczny urządzeń i sprzętu sportowego jest sprawdzany przed każdymi zajęciami.

6. W salach i na boiskach oraz w miejscach wyznaczonych do uprawiania ćwiczeń fizycznych, gier i zabaw umieszcza się tablice informacyjne określające zasady bezpiecznego użytkowania urządzeń i sprzętu sportowego.

7. Prowadzący zajęcia zapoznaje osoby biorące w nich udział z zasadami bezpiecznego wykonywania ćwiczeń oraz uczestniczenia w grach i zabawach.

§ 32. 1. Przy organizacji zajęć, imprez i wycieczek poza terenem szkoły lub placówki liczbę opiekunów oraz sposób zorganizowania opieki ustala się, uwzględniając wiek, stopień rozwoju psychofizycznego, stan zdrowia i ewentualną niepełnosprawność

osób powierzonych opiece szkoły lub placówki, a także specyfikę zajęć, imprez i wycieczek oraz warunki, w jakich będą się one odbywać.

2. Kryteria, o których mowa w ust. 1, uwzględnia się również przy ustalaniu programu zajęć, imprez i wycieczek.

§ 33. 1. Opiekun wycieczki sprawdza stan liczbowy jej uczestników przed wyruszeniem z każdego miejsca pobytu, w czasie zwiedzania, przejazdu oraz po przybyciu do punktu docelowego.

2. Niedopuszczalne jest realizowanie wycieczek podczas burzy, śnieżycy i gołoledzi.

§ 34. 1. Jeżeli specyfika wycieczki tego wymaga, jej uczestników zaznajamia się z zasadami bezpiecznego przebywania nad wodą.

2. Osoby pozostające pod opieką szkoły lub placówki mogą pływać oraz kąpać się tylko w obrębie kąpielisk i pływalni w rozumieniu przepisów określających warunki bezpieczeństwa osób przebywających w górach, pływających, kąpiących się i uprawiających sporty wodne.

3. Nauka pływania może odbywać się tylko w miejscach specjalnie do tego celu wyznaczonych i przystosowanych.

4. Uczącym się pływać i kąpiącym się zapewnia się stały nadzór ratownika lub ratowników i ustawiczny nadzór opiekuna lub opiekunów ze strony szkoły lub placówki.

§ 35. 1. Kajaki i łodzie, z których korzystają uczestnicy wycieczek, wyposaża się w sprzęt ratunkowy.

2. Ze sprzętu pływającego korzystają jedynie osoby przeszkolone w zakresie jego obsługi oraz posługiwania się wyposażeniem ratunkowym.

§ 36. Niedopuszczalne jest używanie łodzi i kajaków podczas silnych wiatrów.

§ 37. Niedopuszczalne jest urządzenie ślizgawek i lodowisk na rzekach, stawach, jeziorach i innych zbiornikach wodnych.

§ 38. Przed przystąpieniem do strzelania z broni sportowej uczniów zaznajamia się z zasadami korzystania ze strzelnicy i bezpiecznego obchodzenia się z bronią.

§ 39. Niedopuszczalne jest wydawanie osobom pozostającym pod opieką szkoły lub placówki sprzętu, którego użycie może stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia, w tym dysku, kuli, młota, oszczepu, łuku, szpady, sportowej broni strzeleckiej - jeżeli szkoła nie ma możliwości zapewnienia warunków bezpiecznego korzystania z tego sprzętu.

## Rozdział 4

### **Wypadki osób pozostających pod opieką szkoły i placówki**

§ 40. Pracownik szkoły lub placówki, który powziął wiadomość o wypadku, niezwłocznie zapewnia poszkodowanemu opiekę, w szczególności sprowadzając fachową pomoc medyczną, a w miarę możliwości udzielając poszkodowanemu pierwszej pomocy.

§ 41. 1. O każdym wypadku zawiadamia się niezwłocznie:

- 1) rodziców (opiekunów) poszkodowanego;
- 2) pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 3) społecznego inspektora pracy;
- 4) organ prowadzący szkołę lub placówkę;
- 5) radę rodziców.

2. O wypadku śmiertelnym, ciężkim i zbiorowym zawiadamia się niezwłocznie prokuratora i kuratora oświaty.

3. O wypadku, do którego doszło w wyniku zatrucia, zawiadamia się niezwłocznie państwowego inspektora sanitarnego.

4. Zawiadomień, o których mowa w ust. 1-3, dokonuje dyrektor lub upoważniony przez niego pracownik szkoły lub placówki.

§ 42. 1. Do czasu rozpoczęcia pracy przez zespół powypadkowy, zwany dalej "zespołem", dyrektor zabezpiecza miejsce wypadku w sposób wykluczający dopuszczenie osób niepowołanych.

2. Jeżeli czynności związanych z zabezpieczeniem miejsca wypadku nie może wykonać dyrektor, wykonuje je upoważniony przez dyrektora pracownik szkoły lub placówki.

§ 43. 1. Członków zespołu powołuje dyrektor.

2. Zespół przeprowadza postępowanie powypadkowe i sporządza dokumentację powypadkową, w tym protokół powypadkowy.

3. Wzór protokołu powypadkowego jest określony w załączniku nr 1 do rozporządzenia.

4. W skład zespołu wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.

5. Jeżeli z jakichkolwiek powodów nie jest możliwy udział w pracach zespołu jednej z osób, o której mowa w ust. 4, dyrektor powołuje w jej miejsce innego pracownika szkoły lub placówki przeszkolonego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

6. Jeżeli w składzie zespołu nie mogą uczestniczyć ani pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy ani społeczny inspektor pracy, w skład zespołu wchodzi dyrektor oraz pracownik szkoły lub placówki przeszkolony w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

7. W składzie zespołu może uczestniczyć przedstawiciel organu prowadzącego, kuratora oświaty lub rady rodziców.

8. Przewodniczącym zespołu jest pracownik służby bhp, a jeżeli nie ma go w składzie zespołu - społeczny inspektor pracy. Jeżeli w zespole nie uczestniczy ani pracownik służby bhp ani społeczny inspektor pracy, przewodniczącym zespołu spośród pracowników szkoły lub placówki wyznacza dyrektor.

9. W sprawach spornych rozstrzygające jest stanowisko przewodniczącego zespołu. Członek zespołu, który nie zgadza się ze stanowiskiem przewodniczącego, może złożyć zdanie odrębne, które odnotowuje się w protokole powypadkowym.

§ 44. Przewodniczący zespołu poucza poszkodowanego lub reprezentujące go osoby o przysługujących im prawach w toku postępowania powypadkowego.

§ 45. 1. Z treścią protokołu powypadkowego i innymi materiałami postępowania powypadkowego zaznajamia się:

1) poszkodowanego pełnoletniego;

2) rodziców (opiekunów) poszkodowanego małoletniego.

2. Jeżeli poszkodowany pełnoletni zmarł lub nie pozwala mu na to stan zdrowia, z materiałami postępowania powypadkowego zaznajamia się jego rodziców (opiekunów).

§ 46. 1. Protokół powypadkowy doręcza się osobom uprawnionym do zaznajomienia się z materiałami postępowania powypadkowego.

2. Jeden egzemplarz protokołu powypadkowego pozostaje w szkole lub placówce.

3. Organowi prowadzącemu i kuratorowi oświaty protokół powypadkowy doręcza się na ich wniosek.

§ 47. Protokół powypadkowy podpisują członkowie zespołu oraz dyrektor.

§ 48. 1. W ciągu 7 dni od dnia doręczenia protokołu powypadkowego osoby, o których mowa w § 46 ust. 1, mogą złożyć zastrzeżenia do ustaleń protokołu.

2. Zastrzeżenia składa się ustnie do protokołu powypadkowego lub na piśmie przewodniczącemu zespołu.

3. Zastrzeżenia rozpatruje organ prowadzący.

4. Zastrzeżenia mogą dotyczyć w szczególności:

1) niewykorzystania wszystkich środków dowodowych niezbędnych dla ustalenia stanu faktycznego;

2) sprzeczności istotnych ustaleń protokołu z zebrany materiał dowodowym.



§ 49. Po rozpatrzeniu zastrzeżeń organ prowadzący szkołę lub placówkę może:

- 1) zlecić dotychczasowemu zespołowi wyjaśnienie ustaleń protokołu lub przeprowadzenie określonych czynności dowodowych;
- 2) powołać nowy zespół celem ponownego przeprowadzenia

postępowania powypadkowego.

§ 50. 1. Rejestr wypadków prowadzi dyrektor.

2. Wzór rejestru wypadków jest określony w załączniku nr 2 do rozporządzenia.

§ 51. Dyrektor omawia z pracownikami szkoły lub placówki okoliczności i przyczyny wypadków oraz ustala środki niezbędne do zapobieżenia im.

§ 52. W sprawach nieuregulowanych w niniejszym rozdziale stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Rozdział 5

### **Przepisy końcowe**

§ 53. Szkoły i placówki niepubliczne dostosują swoją działalność do wymogów określonych w § 7 ust. 1, § 9 ust. 2, § 10 ust. 2, § 20 i § 21 w terminie do dnia 31 sierpnia 2003 r.

§ 54. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Minister Edukacji Narodowej i Sportu: K. Łybacka

---

## **3.9. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (wg Kodeksu pracy)**

### **3.9.1. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA (KP stan prawny na 2015 r.)**

Art. 281.

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

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

- podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Art. 282.

§1. Kto, wbrew obowiązkowi:

1. nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń,

2. nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu,
  3. nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy,
- podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

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

Art. 283.

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

§2. Tej samej karze podlega, kto:

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

### **3.9.2. ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW** (KP stan prawny na 2015 r.)

## Rozdział I - Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy

Art. 114.

Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego Rozdziału.

Art. 115.

Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Art. 116.

Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody.

Art. 117.

§1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia.

§2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka.

§3. (uchylony)

Art. 118.

W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych.

Art. 119.

Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 120.

§1. W razie wyrządzenia przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych szkody osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.

§2. Wobec pracodawcy, który naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej, pracownik ponosi odpowiedzialność przewidzianą w przepisach niniejszego Rozdziału.

Art. 121.

§1. Jeżeli naprawienie szkody następuje na podstawie ugody pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, wysokość odszkodowania może być obniżona, przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy, a w szczególności stopnia winy pracownika i jego stosunku do obowiązków pracowniczych.

§2. Przy uwzględnieniu okoliczności wymienionych w § 1 wysokość odszkodowania może być także obniżona przez sąd pracy; dotyczy to również przypadku, gdy naprawienie szkody następuje na podstawie ugody sądowej.

Art. 121<sup>1</sup>.

§1. W razie niewykonania ugody przez pracownika, podlega ona wykonaniu w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, po nadaniu jej klauzuli wykonalności przez sąd pracy.

§2. Sąd pracy odmówi nadania klauzuli wykonalności ugodzie, jeżeli ustali, że jest ona sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego.

Art. 122.

Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Art. 123.  
(uchylony)

### **3.9.3. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi (KP stan prawny na 2015 r.)**

Art. 124.

§1. Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

1. pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
2. narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze,

odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

§2. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

§3. Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaze, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek nie zapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Art. 125.

§1. Na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

§2. Pracownicy ponoszący wspólną odpowiedzialność materialną odpowiadają w częściach określonych w umowie. Jednakże w razie ustalenia, że szkoda w całości lub w części została spowodowana przez niektórych pracowników, za całość szkody lub za stosowną jej część odpowiadają tylko sprawcy szkody.

Art. 126.

§1. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zakres i szczegółowe zasady stosowania przepisów art. 125 oraz tryb łącznego powierzenia mienia.

§2. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może określić warunki odpowiedzialności za szkodę w mieniu, o którym mowa w art. 124 § 2 i w art. 125:

1. w ograniczonej wysokości, ustalonej tym rozporządzeniem,
2. na zasadach przewidzianych w art. 114-116 i 118.

Art. 127.

Do odpowiedzialności określonej w art. 124-126 stosuje się odpowiednio przepisy art. 117, 121, 121<sup>1</sup> i 122.

### **3.9.4. Odpowiedzialność porządkowa pracowników (KP stan prawny na 2015 r.)**

Art. 108.

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

1. karę upomnienia,
2. karę nagany.

§2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,

stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

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

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

Art. 109.

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

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

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

Art. 110.

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

Art. 111.

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

Art. 112.

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

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

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

Art. 113.

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

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

Art. 113<sup>1</sup>.

(uchylony)

### **3.9.5. Odpowiedzialność dyscyplinarna wg Karty Nauczyciela**

**Art. 75.** 1. Nauczyciele mianowani i dyplomowani podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkowi, o których mowa w art. 6.

2. Za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy.

**Art. 76.** 1. Karami dyscyplinarnymi dla nauczycieli są:

1) nagana z ostrzeżeniem;

2) (uchylony);

3) zwolnienie z pracy;

3a) zwolnienie z pracy z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim w okresie 3 lat od ukarania;

4) wydalenie z zawodu nauczycielskiego.

1. Kary dyscyplinarne wymierza komisja dyscyplinarna.

3. Wymierzenie kary dyscyplinarnej określonej w ust. 1 pkt 4 jest równoznaczne z zakazem przyjmowania ukaranego do pracy w zawodzie nauczycielskim.

4. (uchylony).

5. Odpis orzeczenia wraz z uzasadnieniem włącza się do akt osobowych nauczyciela.

**Art. 77.** 1. W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają w pierwszej instancji komisje dyscyplinarne przy wojewodach dla nauczycieli wszystkich szkół na terenie województwa.

2. Drugą instancją w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli jest odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania, a w sprawach dyscyplinarnych nauczycieli szkół artystycznych - odwoławcza komisja dyscyplinarna przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego, powołane do rozpatrywania odwołań od orzeczeń komisji dyscyplinarnych wymienionych w ust. 1.

3. (uchylony).

4. (uchylony).

5. Od prawomocnych orzeczeń odwoławczych komisji dyscyplinarnych przy ministrze właściwym do spraw oświaty i wychowania oraz przy ministrze właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego w sprawach dyscyplinarnych stronom przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego - sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 14 dni od dnia doręczenia orzeczenia wraz z uzasadnieniem.

5a. Do rozpatrzenia odwołania stosuje się przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o apelacji. Od orzeczenia sądu apelacyjnego kasacja nie przysługuje.

**Art. 78.** Komisje dyscyplinarne są niezawisłe w zakresie orzecznictwa dyscyplinarnego.

**Art. 79.** 1. Organ, przy którym została powołana komisja dyscyplinarna, wyznaczy, w drodze zarządzenia, dla każdej komisji dyscyplinarnej rzecznika dyscyplinarnego i odpowiednią liczbę jego zastępców z grona podległych sobie pracowników.

2. Rzecznik dyscyplinarny jest związany zaleceniami organu, który go powołał do tej funkcji.

**Art. 80.** 1. Postępowanie dyscyplinarne wszczyna komisja dyscyplinarna na wniosek rzecznika dyscyplinarnego.

2. Komisje dyscyplinarne wydają orzeczenia po przeprowadzeniu rozprawy oraz po wysłuchaniu głosów rzecznika dyscyplinarnego i obwinionego lub jego obrońcy.

**Art. 81.** 1. Postępowanie dyscyplinarne nie może być wszczęte po upływie 3 miesięcy od dnia uzyskania przez właściwy organ, przy którym powołana została komisja dyscyplinarna - wiadomości o popełnieniu czynu uzasadniającego nałożenie kary i po upływie 3 lat od popełnienia tego czynu. Jeżeli jednak czyn stanowi

przestępstwo, okres ten nie może być krótszy od okresu przedawnienia ścigania tego przestępstwa.

2. Rozwiązanie stosunku pracy po popełnieniu czynu nie stanowi przeszkody do wszczęcia i prowadzenia postępowania dyscyplinarnego oraz wymierzenia kary dyscyplinarnej.

**Art. 82.** 1. Kary przewidziane w art. 76 ust. 1 pkt 1-3 podlegają zatarciu, a odpis orzeczenia o ukaraniu dołączony do akt osobowych nauczyciela ulega zniszczeniu po upływie 3 lat od dnia doręczenia mu prawomocnego orzeczenia o ukaraniu, jeżeli w tym okresie nie był on karany dyscyplinarnie lub sędownie.

2. Obowiązek wykonania postanowień ust. 1 spoczywa na dyrektorze szkoły i organie prowadzącym szkoły.

**Art. 83.** 1. Dyrektor szkoły może zawiesić w pełnieniu obowiązków nauczyciela, a organ prowadzący szkołę - dyrektora szkoły, przeciwko któremu wszczęto postępowanie karne lub złożono wniosek o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli ze względu na powagę i wiarygodność wysuniętych zarzutów celowe jest odsunięcie nauczyciela od wykonywania obowiązków w szkole. W sprawach niecierpiących zwłoki nauczyciel i dyrektor szkoły może być zawieszony przed złożeniem wniosku o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego

2. Nauczyciel i dyrektor szkoły zostaje z mocy prawa zawieszony w pełnieniu obowiązków w razie jego tymczasowego aresztowania lub w razie pozbawienia go wolności w związku z postępowaniem karnym.

3. Zawieszenie w pełnieniu obowiązków nie może trwać dłużej niż 6 miesięcy, chyba że przeciwko nauczycielowi lub dyrektorowi szkoły toczy się jeszcze postępowanie wyjaśniające, w związku z którym nastąpiło zawieszenie.

**Art. 84.** 1. Wynagrodzenie zasadnicze nauczyciela w okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków może ulec ograniczeniu, a tymczasowo aresztowanego ulega ograniczeniu najwyżej do połowy, w zależności od stanu rodzinnego nauczyciela, począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zawieszenie.

2. W okresie zawieszenia w pełnieniu obowiązków nie przysługują dodatki oraz wynagrodzenie za godziny ponad wymiarowe.

3. W okresie odbywania kary pozbawienia wolności nauczycielowi nie przysługuje wynagrodzenie.

4. Przepisy ust. 1-3 oraz art. 83 ust. 2 stosuje się także do nauczycieli zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

5. Jeżeli postępowanie dyscyplinarne lub karne zakończy się umorzeniem z braku dowodów winy albo wydaniem orzeczenia lub wyroku uniewinniającego, nauczycielowi należy zwrócić zatrzymane kwoty wynagrodzenia.

**Art. 85.** Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w drodze rozporządzenia, określa skład i właściwość komisji dyscyplinarnych dla nauczycieli, zasady i tryb ich powoływania, wyznaczania składów orzekających, powoływania rzeczników dyscyplinarnych i obrońców oraz tryb postępowania dyscyplinarnego i wykonywania kar dyscyplinarnych i ich zatarcia.

### 3.9.6. **Równe traktowanie w zatrudnieniu** (KP stan prawny na 2015 r.)

Art. 18<sup>3a</sup>.

§1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a

także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

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

§3. Dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w § 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

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

§5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

1. działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady,
2. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

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

Art. 18<sup>3b</sup>.

§1. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem § 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, którego skutkiem jest w szczególności:

1. odmowa nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,
2. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,
3. pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe  
- chyba że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami.

§2. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające na:

1. nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, jeżeli rodzaj pracy lub warunki jej wykonywania powodują, że przyczyna lub przyczyny wymienione w tym przepisie są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi,
2. wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi



pracowników bez powoływania się na inną przyczynę lub inne przyczyny wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1,

3. stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika, ze względu na ochronę rodzicielstwa lub niepełnosprawność,
4. stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek.

§3. Nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18<sup>3a</sup> § 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

§4. Nie stanowi naruszenia zasady równego traktowania ograniczanie przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie, dostępu do zatrudnienia, ze względu na religię, wyznanie lub światopogląd jeżeli rodzaj lub charakter wykonywania działalności przez kościoły i inne związki wyznaniowe, a także organizacje powoduje, że religia, wyznanie lub światopogląd są rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi, proporcjonalnym do osiągnięcia zgodnego z prawem celu zróżnicowania sytuacji tej osoby; dotyczy to również wymagania od zatrudnionych działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki kościoła, innego związku wyznaniowego oraz organizacji, których etyka opiera się na religii, wyznaniu lub światopoglądzie.

Art. 18<sup>3c</sup>.

§1. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.

§2. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna.

§3. Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

Art. 18<sup>3d</sup>.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Art. 18<sup>3e</sup>.

§1. Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

§2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

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

## 4.1. Ochrona pracy kobiet

Ze względu na właściwości psychofizyczne kobiet oraz konieczność ochrony ich funkcji macierzyńskich obowiązuje m.in. zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, a także ograniczenia czasu pracy pracownic ciężarnych. Rodzice – zarówno kobiety jak i mężczyźni – posiadają też szereg uprawnień, które mają im umożliwić łączenie zatrudnienia z wychowywaniem małego dziecka.

Przede wszystkim kobiety nie mogą wykonywać wszystkich prac. **Art. 176 k.p.** zakazuje zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac określiła Rada Ministrów w rozporządzeniu z dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. nr 114, poz. 545 z późn. zm).

Zakaz zatrudniania kobiet przy pracach wymienionych w wykazie prac wzbronionych jest bezwzględny. Nie uchyla go zgoda pracownicy na wykonywanie takiej pracy.

Część prac wymienionych w wykazie jest wzbroniona kobietom w ogóle, część – tylko kobietom w ciąży, część – tylko kobietom w okresie karmienia, a inne – zarówno kobietom w ciąży, jak i w okresie karmienia. Wykaz prac zawarty w rozporządzeniu Rady Ministrów ma charakter ogólny. Do sprecyzowania tego wykazu, tzn. do określenia konkretnych prac, których wykonywanie jest wzbronione kobietom w danym zakładzie pracy, powinno dojść w regulaminie pracy, obowiązującym u konkretnego pracodawcy.

Jednym z obowiązków pracodawcy wobec pracownicy w ciąży jest udzielanie jej zwolnień od pracy na badania lekarskie, które zostały pracownicy zalecone przez lekarza i są przeprowadzane w związku z ciążą (art.185 § 2 k.p.). Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownicy zwolnienia od pracy, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Zwolnienie na takie badania jest płatne – tzn. pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy z powodu badań.

Pracownice w ciąży mają również szczególne uprawnienia w zakresie czasu pracy. W tych systemach i rozkładach czasu pracy, które dopuszczają przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12, 16 i 24 godzin (system równoważnego czasu pracy – art. 135-138, system skróconego tygodnia pracy – art. 143 k.p. i tzw. system pracy weekendowej – art. 144 k.p.), czas pracy pracownicy w ciąży nie może przekraczać 8 godzin. Jeżeli więc pracownica jest zatrudniona w jednym z tych systemów czasu pracy, to nie może wykonywać pracy powyżej 8 godzin na dobę. Mimo to zachowuje ona prawo do wynagrodzenia za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem z tego powodu wymiaru jej czasu pracy (art. 148 k.p.).

Przy ustalaniu wynagrodzenia pracownicy (za czas zwolnienia na badania lekarskie, a także za czas nieprzepracowany w związku ze zmniejszeniem wymiaru czasu pracy) stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy (§ 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy – Dz.U. nr 62, poz. 289 z późn. zm.).

Pracownicy w ciąży nie wolno także:

- ☞ zatrudniać w godzinach nadliczbowych,
- ☞ zatrudniać w porze nocnej,
- ☞ delegować poza stałe miejsce pracy (bez jej zgody).

Przepisy kodeksu pracy precyzyjnie określają obowiązki pracodawcy, który zatrudnia pracownicę w porze nocnej, spoczywającą na nim w okresie jej ciąży.

Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownicę w porze nocnej, to na okres jej ciąży jest obowiązany zmienić jej rozkład czasu pracy, tak aby mogła ona wykonywać pracę poza porą nocną. Jeżeli jednak jest to niemożliwe lub niecelowe – pracodawca ma obowiązek przenieść pracownicę do innej pracy, której wykonywanie nie wymaga pracy w porze nocnej. Jeżeli i to jest niemożliwe – pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy (art. 178<sup>1</sup> k.p.).

Zatrudnianie pracownic w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej jest zakazane bezwzględnie. Zakazów tych nie uchyla nawet zgoda pracownicy. Natomiast delegowanie poza stałe miejsce pracy oraz zatrudnianie pracownicy w ciąży w systemie przerywanego czasu pracy jest wprowadzić zakazane, ale zakaz ten uchyla zgoda pracownicy (art. 178 § 1 k.p.).

Gdyby zmiana rozkładu czasu pracy pracownicy albo przeniesienie jej do innej pracy doprowadziło do obniżenia jej wynagrodzenia – pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Natomiast w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

Dodatek wyrównawczy stanowi różnicę między wynagrodzeniem z okresu poprzedzającego przeniesienie a wynagrodzeniem po przeniesieniu pracownicy do innej pracy. Wynagrodzenie do celów określenia dodatku wyrównawczego oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop (§ 7 powołanego wyżej rozporządzenia z dnia 29 maja 1996r.).

Pracownicę, której zmieniono rozkład czasu pracy albo przeniesiono ją do innej pracy na okres jej ciąży albo zwolniono ją z obowiązku świadczenia pracy – po powrocie z urlopu macierzyńskiego pracodawca jest obowiązany zatrudnić przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę.

Jeżeli pracodawca zatrudnia pracownicę w ciąży przy pracy wymienionej w przepisach wydanych na podstawie art. 176, wzbronionej takiej pracownicy bez względu na stopień narażenia na czynniki szkodliwe dla zdrowia lub niebezpieczne, jest obowiązany przenieść ją do innej pracy. Jeżeli jest to niemożliwe – pracodawca ma obowiązek zwolnić kobietę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

Natomiast jeżeli pracodawca zatrudnia pracownicę w ciąży przy pozostałych pracach wymienionych w przepisach wydanych na podstawie art. 176 albo gdy przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy przez pracownicę w ciąży wynikają z orzeczenia lekarskiego – pracodawca jest obowiązany dostosować warunki pracy do wymagań określonych w tych przepisach lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeżeli jest to niemożliwe lub niecelowe, pracodawca jest obowiązany przenieść pracownicę do innej pracy. Jeżeli nie ma takiej możliwości, pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownicę na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy.

W razie gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. W okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownica zachowuje prawo do dotychczasowego wynagrodzenia. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownicę przy pracy i w wymiarze czasu pracy określonych w umowie o pracę (art. 179 k.p.).

W okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego szczególnej ochronie podlega również trwałość zatrudnienia pracownicy. Ochrona ta przysługuje w całym okresie ciąży aż do zakończenia urlopu macierzyńskiego. W okresie tym pracodawca, z mocy art. 177

§ 1 k.p., nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę (z dwoma wyjątkami, o których jest mowa niżej).

Przed zwolnieniem z pracy pracownice są chronione zarówno przed upływem trzeciego miesiąca ciąży, jak i po jego upływie. Ochronie podlegają pracownice zatrudnione na podstawie umowy o pracę:

- ☞ na okres próbny (ale tylko jeżeli okres ten przekracza jeden miesiąc),
- ☞ na czas określony,
- ☞ na czas wykonania określonej pracy,
- ☞ na czas nieokreślony.

Wypowiedzenie i rozwiązanie umowy w tym okresie jest jednak dopuszczalne, jeżeli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownicy. W tych zakładach pracy, gdzie działa zakładowa organizacja związkowa, warunkiem rozwiązania umowy o pracę jest zgoda reprezentującej pracownicę organizacji związkowej.

Przepisy o ochronie trwałości zatrudnienia w okresie urlopu macierzyńskiego stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko w okresie korzystania przez niego z urlopu macierzyńskiego.

Poza tym, wypowiedzenie przez pracodawcę umowy w tym okresie może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie gdy niemożliwe jest zapewnienie pracownicy w tym okresie innego zatrudnienia, przysługują jej świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

W okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego umowę o pracę może natomiast wypowiedzieć pracownica. Umowa może zostać rozwiązana również na mocy porozumienia stron. Artykuł 177 § 1 k.p. nie chroni pracownicy w tym okresie również przed wygaśnięciem stosunku pracy.

Zagadnienia ochrony pracy kobiet regulują następujące przepisy:

- ☞ pracy przy ręcznych pracach transportowych (Dz. U. 2000.26.313) Kodeks pracy (dział VIII).
- ☞ Rozporządzenie Rady Ministrów dnia 10 września 1996r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz. U. z dnia 27 września 1996 r.) znowelizowane rozporządzeniem Rady Ministrów dnia 30 lipca 2002r. (Dz. U. 2002.124.1097)
- ☞ Rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z dnia 14 marca 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny

Akty prawne mające na celu ochronę pracy kobiet uwzględniają w szczególności:

- ☞ ochronę stosunki pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- ☞ zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- ☞ zakaz zatrudniania kobiet w ciąży i opiekujących się dziećmi wieku do czterech lat w godzinach nadliczbowych porze nocnej, a także delegowania ich poza stałe miejsce pracy,
- ☞ zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych – szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
- ☞ uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński i urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia z pracy).

### 4.1.1. Prace wzbronione kobietom:

- ☞ związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- ☞ w mikroklimacie zimnym, gorącym, zmiennym,
- ☞ w narażeniu na hałas i drgania,
- ☞ narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego,
- ☞ pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- ☞ w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,
- ☞ w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- ☞ w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- ☞ grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.

## 4.2. Ochrona pracy młodocianych

**Młodocianym**, w rozumieniu Kodeksu pracy, jest osoba, która ukończyła lat 16, a nie przekroczyła 18. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat, Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli, co najmniej gimnazjum i przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Młodociany nie posiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Pracownicy młodociani ze względu na trwający intensywny proces dojrzewania fizycznego psychicznego podlegają szczególnej ochronie z zakresu czasu pracy, sposobu wykonywania pracy jak i celów, dla których mogą być zatrudnieni.

Regulują to przepisy:

- ☞ Działu IX kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych,
- ☞ Rozporządzenie Rady Ministrów dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych ich wynagradzania znowelizowane rozporządzeniem ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 12 listopada 2002 r. (Dz. U. Nr 197, poz.1663 a dnia 27 listopada 2002r.)
- ☞ Rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z dnia 1 lipca 2002 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu
- ☞ Rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 30 października 2002r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808 z dnia 17 grudnia 2002r.)
- ☞ Rozporządzenie Rady Ministrów dnia 1 grudnia 1990 r. w sprawie prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. Nr 85, poz. 500), uaktualnione przez rozporządzenie Rady Ministrów dnia 30 lipca 2002r. (Dz. U. Nr127, poz. 1091).

### 4.2.1 Prace wzbronione młodocianym:

- ☞ związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,
- ☞ w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy,
- ☞ przy nieodpowiednim oświetleniu,
- ☞ w narażeniu na hałas i drgania,

- ☞ pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,
- ☞ w podniesionym lub obniżonym ciśnieniu,
- ☞ w narażeniu na szkodliwe działanie płynów,
- ☞ w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,
- ☞ w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych,
- ☞ zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu,
- ☞ stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowania zagrożeń dla innych osób,
- ☞ w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażających na promieniowanie jonizujące, laserowe nadfioletowe i podczerwone.

### **4.2.2. Czas pracy młodocianych**

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie mniej niż 14 godzin. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

### **4.2.3. Urlop wypoczynkowy młodocianych**

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych, Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych, Jednakże w roku kalendarzowym, w którym ukończył on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokończenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych, ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy, reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego, stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, do której jest przygotowywany.

### **4.2.4. Szczególna ochrona zdrowia młodocianych**

#### **Art. 201.**

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

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

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

#### **Art. 202.**

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

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

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

§3<sup>1</sup>. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

§4. (uchylony).

#### **Art. 203.**

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

§1<sup>1</sup>. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>.

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

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

#### **Art. 204.**

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

§2. (uchylony).

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

## **4.3. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz świadczenia z nimi związane**

### **4.3.1. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe (KP stan prawny na 2015 r.)**

Art. 234.

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

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

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

§3<sup>1</sup>. Pracodawca jest obowiązany przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat.

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

Art. 235.

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

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

§2<sup>1</sup>. W każdym przypadku podejrzenia choroby zawodowej:

1. lekarz,

2. lekarz dentyista, który podczas wykonywania zawodu powziął takie podejrzenie u pacjenta,

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

§2<sup>2</sup>. Zgłoszenia podejrzenia choroby zawodowej może również dokonać pracownik lub były pracownik, który podejrzewa, że występujące u niego objawy mogą wskazywać na taką chorobę, przy czym pracownik aktualnie zatrudniony zgłasza podejrzenie za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę zdrowotną.

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

1. ustalić przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiar zagrożenia tą chorobą, działając w porozumieniu z właściwym organem Państwowej Inspekcji Sanitarnej,

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

3. zapewnić realizację zaleceń lekarskich.

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

§5. Pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej do instytutu medycyny pracy, wskazanego w przepisach wydanych na podstawie art. 237 § 1<sup>1</sup> oraz do właściwego państwowego inspektora sanitarnego.

Art. 235<sup>1</sup>.

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

Art. 235<sup>2</sup>.

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

Art. 236.

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

Art. 237.

§1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:



1. sposób i tryb postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,
2. skład zespołu powypadkowego,
3. wykaz chorób zawodowych,
4. okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym,
5. sposób i tryb postępowania dotyczący zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych,
6. podmioty właściwe w sprawie rozpoznawania chorób zawodowych,  
- uwzględniając aktualną wiedzę w zakresie patogenezy i epidemiologii chorób powodowanych przez czynniki szkodliwe dla człowieka występujące w środowisku pracy oraz kierując się koniecznością zapobiegania występowaniu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

§1<sup>1</sup>. Rada Ministrów wskaże w drodze rozporządzenia instytut medycyny pracy, do którego pracodawca przesyła zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej oraz termin, w którym ma ono być przesłane, mając na uwadze specjalizację instytutu oraz rodzaj prowadzonych w nim badań.

§2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zawierający dane dotyczące poszkodowanego, składu zespołu powypadkowego, wypadku i jego skutków, stwierdzenie, że wypadek jest lub nie jest wypadkiem przy pracy, oraz wnioski i zalecane środki profilaktyczne, a także pouczenie dla stron postępowania powypadkowego.

§3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór statystycznej karty wypadku przy pracy, uwzględniając dane dotyczące pracodawcy, poszkodowanego, wypadku przy pracy, a także jego skutków oraz sposób i terminy jej sporządzania i przekazywania do właściwego urzędu statystycznego.

§4. Minister właściwy do spraw zdrowia określi, w drodze rozporządzenia:

1. sposób dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób, a także prowadzenia rejestrów chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności wzory dokumentów stosowanych w postępowaniu dotyczącym tych chorób oraz dane objęte rejestrem,
2. wytyczne diagnostyczno-orzecznicze i kryteria rozpoznawania chorób zawodowych, uwzględniając w szczególności rodzaj choroby oraz czynniki szkodliwe i uciążliwe wywołujące te choroby.

Art. 237<sup>1</sup>.

§1. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową określoną w wykazie, o którym mowa w art. 237 § 1 pkt 2, przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego, określone w odrębnych przepisach.

§2. Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy, przysługuje od pracodawcy odszkodowanie 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.

#### 4.3.2. **Pojęcie wypadku przy pracy**

Za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- ☉ podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności albo poleceń przełożonych,
- ☉ podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia,

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

Urazem, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 13 ustawy, jest uszkodzenie tkanek ciała lub narządów człowieka wskutek działania czynnika zewnętrznego.

Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnień do świadczeń określonych w ustawie, traktowany jest wypadek, któremu pracownik uległ:

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

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

- ☉ uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe,
- ☉ wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- ☉ pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie,
- ☉ odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy przez osobę pobierającą stypendium w okresie odbywania tego szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego dorosłych lub przygotowania zawodowego w miejscu pracy na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych,
- ☉ wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni,
- ☉ wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- ☉ wykonywania pracy na podstawie umowy uaktywniającej, na podstawie ustawy o opiece nad dzieckiem w wieku do 3 lat,
- ☉ współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- ☉ wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- ☉ wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych,
- ☉ wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi,
- ☉ odbywania służby zastępczej,
- ☉ nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium,
- ☉ wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka

została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy,

- ☉ pełnienia przez funkcjonariusza celnego obowiązków służbowych.

#### 4.3.3. **Protokół powypadkowy**

Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu uległ ubezpieczony będący pracownikiem, następuje w trybie określonym przepisami Kodeksu pracy.

Bezpośrednio po otrzymaniu informacji o zaistniałym wypadku pracodawca jest zobowiązany do powołania zespołu powypadkowego, który powinien niezwłocznie przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku oraz ustalenia czy wypadek pozostaje w związku z pracą.

Zespół powypadkowy po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku, nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku, sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy według wzoru ustalonego w przepisach rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16.09.2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz. U. nr 227, poz. 2298).

Jeżeli ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku trwa dłużej, wtedy należy podać przyczynę opóźnienia wraz z uzasadnieniem w treści protokołu powypadkowego. Protokół sporządza się w niezbędnej liczbie egzemplarzy i dołącza się do niego protokoły przesłuchania poszkodowanego i świadków a także zebrane w trakcie postępowania wyjaśniającego materiały, dokumenty, opinie lekarskie, opinie specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, zgodnie z § 9 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1.07.2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz. U. Nr. 105, poz 870). Protokół powypadkowy jest udostępniany również poszkodowanemu w celu zapoznania się z jego treścią. Poszkodowany, jeżeli nie zgadza się z ustaleniami zawartymi w protokole, może wnieść uwagi i zastrzeżenia.

#### 4.3.4. **Karta wypadku**

Osoby nie będące pracownikami, które w okresie ubezpieczenia wypadkowego z danego tytułu uległy wypadkowi, zgłaszają wypadek odpowiednim podmiotom, które ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy dokonują w karcie wypadku. Odpowiednie podmioty to:

- ☉ Podmiot wypłacający stypendium sportowe - w stosunku do pobierających te stypendia.
- ☉ Podmiot, na którego rzecz wykonywana jest odpłatna praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania - w stosunku do wykonujących tę pracę na podstawie skierowania do pracy.
- ☉ Kancelaria Sejmu - w stosunku do posłów i Kancelaria Senatu - w stosunku do senatorów.
- ☉ Pracodawca, u którego osoba pobierająca stypendium odbywa staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub szkolenie lub jednostka, w której osoba pobierająca stypendium odbywa szkolenie - w stosunku do osoby pobierającej stypendium w okresie odbywania tego stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy lub szkolenia na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy lub przez inny podmiot kierujący, pobierania stypendium na podstawie przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w okresie odbywania studiów podyplomowych,

- ☉ Spółdzielnia produkcyjna, spółdzielnia kółek rolniczych - w stosunku do członków tych spółdzielni oraz innych osób traktowanych na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, wykonujących pracę na rzecz tych spółdzielni.
- ☉ Podmiot, na którego rzecz wykonywana jest praca na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia - w stosunku do wykonujących te umowy.
- ☉ Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia - w stosunku do współpracujących z tą osobą.
- ☉ Zakład Ubezpieczeń Społecznych - w stosunku do prowadzących pozarolniczą działalność oraz współpracujących przy prowadzeniu takiej działalności w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych. a także w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie z 4.02.2011r. o opiece nad dzieckiem w wieku do 3 lat (Dz. U. Nr.45, poz., 235).
- ☉ Właściwa zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna - w stosunku do duchownych.
- ☉ Pracodawca, u którego poborowy odbywa służbę zastępczą - w stosunku do odbywających tę służbę.
- ☉ Krajowa Szkoła Administracji Publicznej - w stosunku do słuchaczy tej szkoły pobierających stypendium.
- ☉ Pracodawca - w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy-zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy.
- ☉ Podmiot, z którym została zawarta umowa agencyjna, umowa-zlecenie lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowa o dzieło - w stosunku do osób wykonujących umowę, jeżeli w ramach takiej umowy praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym osoby te pozostają w stosunku pracy.
- ☉ Podmiot, w którym funkcjonariusz celny pełnił służbę - w stosunku do funkcjonariuszy.

Dla osoby prowadzącej pozarolniczą działalność i osoby z nią współpracującej, w stosunku do której postępowanie powypadkowe przeprowadza Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zgłoszenia wypadku przy pracy dokonuje się niezwłocznie w terenowej jednostce organizacyjnej Zakładu, właściwej ze względu na siedzibę prowadzenia działalności.

Zdarzenie uznaje się za wypadek przy pracy na podstawie ustalenia jego okoliczności i przyczyn, w szczególności przez:

- ☉ zabezpieczenie miejsca wypadku w sposób pozwalający odtworzyć jego okoliczności,
- ☉ dokonanie oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadanie warunków wykonywania pracy i innych okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku,
- ☉ przesłuchanie poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala,
- ☉ przesłuchanie świadków wypadku,
- ☉ zebranie innych dowodów dotyczących wypadku, uznanych za niezbędne.

Kwalifikacji prawnej zdarzenia dokonują podmioty wymienione wyżej. Stwierdzenie, że zdarzenie nie jest wypadkiem przy pracy, wymaga uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku - nie później niż w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia o wypadku - podmioty sporządzają kartę wypadku, której wzór jest określony w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz.U. nr 236, poz. 1992).

Kartę sporządza się w trzech egzemplarzach. Pierwszy egzemplarz otrzymuje poszkodowany, drugi egzemplarz pozostaje w podmiocie ustalającym okoliczności wypadku, trzeci egzemplarz przekazywany jest do jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Poszkodowany lub członek jego rodziny może zgłosić uwagi i zastrzeżenia do ustaleń zawartych w karcie wypadku, o czym zostają pouczeni przez podmiot sporządzający kartę wypadku.

#### **4.3.5. Pojęcie choroby zawodowej**

Za chorobę zawodową uważa się chorobę określoną w wykazie chorób zawodowych, o którym mowa w art. 237 §1 pkt 2 Kodeksu pracy, jeżeli została spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy.

Wykaz chorób zawodowych i szczegółowe zasady postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznania i stwierdzenia chorób zawodowych oraz podmioty właściwe w tych sprawach zostały określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. nr 105, poz. 869). W załączniku do rozporządzenia zostały wykazane choroby, które są uznawane za zawodowe i okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej, pomimo wcześniejszego zakończenia narażenia zawodowego.

#### **4.3.6. Jednorazowe odszkodowanie**

Ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, przysługuje jednorazowe odszkodowanie.

Za stały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy.

Za długotrwały uszczerbek na zdrowiu uważa się takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu na okres przekraczający 6 miesięcy, mogące ulec poprawie.

Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową dokonuje się po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, jest to przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane dla celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym RP "Monitor Polski" przez Prezesa GUS, stosowane poczynając od drugiego kwartału każdego roku przez okres jednego roku. Tak więc kwota przysługująca za jeden procent uszczerbku na zdrowiu zmienia się raz w roku i nowe stawki obowiązują od 1 kwietnia danego roku do 31 marca roku następnego.

Od 1 kwietnia 2007 r. jednorazowe odszkodowanie przysługuje w wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Przeciętne wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, jest to przeciętne miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w poprzednim roku, ogłaszane dla celów emerytalnych w Dzienniku Urzędowym RP "Monitor Polski" przez Prezesa GUS, stosowane poczynając od drugiego kwartału każdego roku przez okres jednego roku. Tak więc kwota przysługująca za jeden procent uszczerbku na zdrowiu będzie zmieniała się raz w roku i nowe stawki będą obowiązywały od 1 kwietnia danego roku do 31 marca roku następnego.

#### **4.3.7. Kwoty jednorazowych odszkodowań**

##### **Kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową**

W okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 31 marca 2015 r. kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej wynoszą:

- ⊗ **730 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- ⊗ **730 zł** za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych;
- ⊗ **12 775 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego;
- ⊗ **12 775 zł** z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty;
- ⊗ **65 701 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- ⊗ **32 851 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko;
- ⊗ **65 701 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **12 775 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci;
- ⊗ **65 701 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **12 775 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko;
- ⊗ **12 775 zł**, gdy obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty; każdemu z nich przysługuje ta kwota, niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom;
- ⊗ **32 851 zł**, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty oraz **12 775 zł** z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego.

#### **4.3.8. Zasady ustalania wysokości rent z tytułu wypadków przy pracy lub chorób zawodowych**

Renta z tytułu niezdolności do pracy wynosi:

- ⊗ 24% kwoty bazowej,
- ⊗ po 1,3% podstawy wymiaru za każdy rok okresów składkowych - z uwzględnieniem pełnych miesięcy,
- ⊗ po 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok okresów nie składkowych - z uwzględnieniem pełnych miesięcy,
- ⊗ po 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok okresu brakującego do pełnych 25 lat okresów składkowych oraz nie składkowych, przypadających od dnia zgłoszenia wniosku o rentę do dnia, w którym rencista ukończyłby 60 lat, tzw. staż hipotetyczny.

Renta z tytułu niezdolności do pracy i renta szkoleniowa spowodowane wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową nie mogą być niższe niż:

- ⊗ 60 % podstawy wymiaru renty - dla osoby częściowo niezdolnej do pracy,
- ⊗ 80% podstawy wymiaru renty - dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy,

☉ 100% podstawy wymiaru renty - dla osoby uprawnionej do renty szkoleniowej. Podstawa wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową może być ustalona od wskaźnika wysokości podstawy wymiaru wyższego niż 250%. W przypadku jednak dokonania wyliczeń z wykorzystaniem wyższego niż 250% wskaźnika wysokości podstawy wymiaru renty nie obowiązują określone wyżej gwarancje dotyczące tego, iż renta nie może być niższa niż określony procent podstawy jej wymiaru.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru renty z tytułu niezdolności do pracy i renty szkoleniowej stosuje się przepisy art. 15 (i następnych) ustawy emerytalnej, przy czym podstawę tę ustala się od przeciętnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe lub na ubezpieczenie społeczne.

Zasady ustalania wysokości rent z tytułu niezdolności do pracy i rent szkoleniowych powodują konieczność każdorazowego sprawdzania, przy zastosowaniu którego z wariantów wyliczone świadczenie jest korzystniejsze.

### **4.3.9. Renta rodzinna wypadkowa**

Renta rodzinna przysługuje po ubezpieczonym lub renciście uprawnionym do świadczenia na podstawie ustawy, który zmarł wskutek następstw wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Krąg osób uprawnionych do renty jest taki sam jak krąg osób uprawnionych do renty rodzinnej na podstawie ustawy emerytalnej.

Do renty rodzinnej uprawnieni są: małżonek, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, przysposobione, przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności wnuki, rodzeństwo i inne dzieci z wyłączeniem dzieci przyjętych na wychowanie i utrzymanie w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka oraz rodzice. Osoby te nabywają prawo do renty rodzinnej, jeżeli spełnią warunki do tej renty określone w ustawie emerytalnej.

Prawo do renty rodzinnej nabywają również członkowie rodziny pozostali po renciście:

- ☉ pobierającym rentę z tytułu wypadku w drodze do lub z pracy, którego śmierć nastąpiła po 31 grudnia 2002 r. wskutek takiego wypadku,
- ☉ pobierającym rentę z tytułu wypadku w szczególnych okolicznościach lub z tytułu choroby zawodowej pozostającej w związku ze szczególnymi okolicznościami, którego śmierć nastąpiła po 31 grudnia 2002 r. wskutek takiego wypadku lub choroby zawodowej.

Renta rodzinna przysługuje w wysokości:

- ☉ 85% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawniona jest jedna osoba,
- ☉ 90% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są dwie osoby,
- ☉ 95% świadczenia, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są trzy lub więcej osób.

Podstawę obliczenia wysokości renty rodzinnej stanowi renta rodzinna dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.



#### 4.3.10. Zmniejszanie lub zawieszanie świadczeń wypadkowych

Zasada zawieszania i zmniejszania świadczeń w przypadku osiągnięcia przychodu ma również zastosowanie do osób uprawnionych do świadczeń wypadkowych. Do ogółu świadczeniobiorców stosuje się uregulowania wynikające z przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (Dz.U. 2009 nr 153, poz. 1227 ze zm.).

Zasady te mają zastosowanie zarówno do nowych rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowanych wypadkiem lub chorobą zawodową oraz rent rodzinnych wypadkowych przyznanych na podstawie nowej ustawy wypadkowej, jak też do rent z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową oraz rent rodzinnych wypadkowych przyznanych na podstawie przepisów obowiązujących do dnia 31 grudnia 2002 r.

Prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową oraz renty rodzinnej wypadkowej podlega zawieszeniu w przypadku osiągnięcia przychodu przekraczającego 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ostatnio ogłoszonego przez Prezesa GUS.

Osiągnięcie przychodu wyższego niż 70%, ale nie przekraczającego 130% tego wynagrodzenia powoduje zmniejszenie renty.

Zmniejszenie to jest równe kwocie, o jaką osiągniany przychód przekracza 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, z tym że nie może być wyższe od kwoty maksymalnego zmniejszenia tych świadczeń

Zmniejszenie renty rodzinnej wypadkowej, do której uprawnionych jest kilka osób i jedna z tych osób (lub kilka) osiąga przychód w wysokości między 70% a 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, następuje poprzez zmniejszenie części renty przysługującej osobie osiągającej przychód o kwotę przekroczenia, nie więcej niż o część maksymalnego zmniejszenia ustaloną proporcjonalnie do liczby osób uprawnionych.

Jeżeli osiągniany przychód nie przekracza 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia - świadczenie przysługuje w pełnej wysokości.

Osobie, która jest uprawniona do renty szkoleniowej i osiąga przychód - bez względu na jego wysokość - prawo do renty szkoleniowej nie przysługuje.

Przychodem powodującym zawieszenie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem lub chorobą zawodową oraz renty rodzinnej wypadkowej albo zmniejszenie wysokości świadczeń, jest przychód osiągniany z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, w tym również wykonywanej za granicą. Za działalność podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego uważa się zatrudnienie, służbę lub inną pracę zarobkową albo prowadzenie pozarolniczej działalności. Przychodem powodującym zawieszenie prawa do świadczeń lub zmniejszenie ich wysokości jest również zasiłek chorobowy, macierzyński i opiekuńczy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek wyrównawczy i dodatek wyrównawczy.

Za przychód osób prowadzących pozarolniczą działalność uważa się kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne, a w przypadku nieopłacania składek na ubezpieczenia społeczne - kwotę zadeklarowaną, jednak nie niższą niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na dany rok kalendarzowy, z wyjątkiem niektórych ubezpieczonych rozpoczynających pozarolniczą działalność.

W przypadku **zbiegu prawa do świadczeń** osoba uprawniona do emerytury i renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej może pobierać:

- ☉ emeryturę powiększoną o połowę renty lub
- ☉ rentę powiększoną o połowę emerytury,

jeśli nie osiąga przychodu.

Osoba osiągająca przychód - bez względu na jego wysokość - może pobierać tylko jedno, wskazane przez siebie świadczenie, tj. rentę z tytułu niezdolności do pracy albo emeryturę. To wybrane świadczenie będzie podlegało rygorom zawieszalności na ogólnych zasadach.

Nieemożność pobierania świadczeń w zbiegu obowiązuje tak długo, jak osoba uprawniona osiąga przychody. W przypadku zaprzestania osiągania przychodów i poinformowania o tym fakcie organu rentowego, wypłata świadczeń w zbiegu zostanie wznowiona.

#### 4.3.11. Wyłączenie ze świadczeń wypadkowych

Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych określa przypadki, w których ubezpieczony nie nabywa uprawnień do świadczenia.

Świadczenia nie przysługują, gdy:

1) Wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,

- a) umyślność (wina umyślna) - dzieli się na dwa rodzaje: *zamiar bezpośredni* i *zamiar ewentualny*.

*Zamiar bezpośredni* - zachodzi wówczas, kiedy sprawca planuje swoje działanie lub przynajmniej obejmuje je swoją świadomością i chce tego działania.

*Zamiar ewentualny* - zachodzi wówczas, kiedy sprawca planuje swoje działanie lub przynajmniej obejmuje je swoją świadomością, lecz nie chce tego działania, wolałby go uniknąć, jednak się na nie godzi.

- b) nieumyślność (wina nieumyślna) - zachodzi wówczas, kiedy sprawca nie planuje czynów zabronionych i nie obejmuje ich swoją świadomością, jednak je popełnia.

Wina nieumyślna dzieli się na dwa rodzaje: *lekkomyślność* i *niedbalstwo*, w tym *rażące niedbalstwo*.

*Lekkomyślność* - zachodzi wówczas, kiedy sprawca bezpodstawnie sądzi, że uniknie czynu zabronionego, którego nie chce popełnić.

*Niedbalstwo* - zachodzi wtedy, kiedy sprawca miał prawny obowiązek przewidywania i praktyczną możliwość przewidzenia skutków swojego zachowania, ale ich nie przewidział.

2) Ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że ubezpieczony znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych, płatnik składek wzywa go do poddania się dowodowi trzeźwości i kieruje go na stosowne badania.

Ubezpieczony nie może odmówić poddania się tym badaniom. Odmowa, lub inne zachowanie uniemożliwiające wykonanie badań powoduje pozbawienie go prawa do świadczeń z tytułu wypadku.

### 4.4. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników

#### 4.4.1. **Profilaktyczna ochrona zdrowia** (KP stan prawny na 2015 r.)

##### **Art. 226.**

Pracodawca:

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

##### **Art. 227.**

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

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

§2. Minister właściwy do spraw zdrowia, uwzględniając zróżnicowane działanie na organizm człowieka czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed ich działaniem, określi, w drodze rozporządzenia:

1. tryb, metody, rodzaj i częstotliwość wykonywania badań i pomiarów, o których mowa w § 1 pkt 2,
2. przypadki, w których jest konieczne prowadzenie pomiarów ciągłych,
3. wymagania, jakie powinny spełniać laboratoria wykonujące badania i pomiary,
4. sposób rejestrowania i przechowywania wyników tych badań i pomiarów,
5. wzory dokumentów oraz sposób udostępniania wyników badań i pomiarów pracownikom.

##### **Art. 228.**

§1. Prezes Rady Ministrów powoła, w drodze rozporządzenia, Międzyresortową Komisję do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy, określi jej uprawnienia oraz sposób wykonywania zadań.

§2. Do zadań Komisji, o której mowa w § 1, należy:

1. przedkładanie Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej wniosków dotyczących wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy - do celów określonych w § 3,
2. inicjowanie prac badawczych niezbędnych do realizacji zadań, o których mowa w pkt 1.

§3. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, wykaz najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.

##### **Art. 229.**

§1. Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

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

Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

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

§3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

§4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

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

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

§6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§7. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5.

§8. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

1. tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
2. tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie,
3. zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
4. dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie.

#### **Art. 230.**

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

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

#### **Art. 231.**

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

#### **Art. 232.**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to

niezbędne ze względów profilaktycznych. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania.

#### **Art. 233.**

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

### **4.4.2. Profilaktyczne badania lekarskie**

Kodeks pracy w dziale X rozdz. VI „Profilaktyczna ochrona zdrowia” nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania środków zapobiegawczych chorobom zawodowym i innym chorobom związanych z wykonywaną pracą. Takim środkiem określonym w art. 229 k.p. jest monitorowanie stanu zdrowia pracownika, poprzez poddawanie go lekarskim badaniom:

- ✍ **wstępnym**, które określają stan zdrowia pracownika umożliwiającą wykonywanie pracy na określonym stanowisku, przed podjęciem pracy u nowego pracodawcy,
- ✍ **okresowym**, które mają na celu stwierdzenie aktualnego stanu zdrowia, wpływu środowiska pracy na stan zdrowia oraz dalszej zdolności wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku,
- ✍ **kontrolnym**, które wykonywane są po absencji chorobowej trwającej ponad 30 dni oraz w uzasadnionych przypadkach na wniosek pracodawcy,
- ✍ **specjalistycznym**, które wykonywane są dla określonej grupy zawodowej, szczególnie w przypadku wysokiego zagrożenia zdrowia (np. badania psychofizyczne, na nosicielstwo, testy ekspozycyjne – próba wątrobowa itp.),
- ✍ **końcowym**, które wykonywane są przed rozwiązaniem umowy o pracę z osobami zatrudnionymi w narażeniu na czynniki kancerogenne. Obowiązek przeprowadzania badań kontrolnych tych osób nie wygasa po rozwiązaniu umowy o pracę i jest wymagalny na wniosek byłego pracownika.

Pracodawca nie może zatrudnić pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do zatrudnienia.

Obowiązkiem pracownika jest poddać się wymagany badaniom lekarskim – zaniechanie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 paragraf 1. pkt 3 k.p. w związku z art. 100 §2 pkt 3 oraz art. 211 pkt 5 k.p.) kwalifikowanych jako rażące niedbalstwo, co może skutkować natychmiastowym rozwiązaniem umowy o pracę, z winy pracownika, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Badania lekarskie wstępne, okresowe, kontrolne i specjalistyczne i końcowe przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej, niezbędnej z uwagi na warunki pracy (art.229 §6 k.p.).

### **4.4.3. Ocena ryzyka zawodowego**

Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, ponadto informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami (art. 226 pkt 1 i 2 k.p.).

Zawarte w ocenie ryzyka zawodowego na stanowisku pracy skutki oddziaływania środowiska pracy na stan zdrowia pracownika, powinny być znane pracownikowi, dając mu niezbędną wiedzę o potrzebie monitorowania stanu zdrowia (profilaktyczne badania stanu zdrowia pracownika).

Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003r. nr 169 poz. 1650) ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niekorzystnych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Dla oceny ryzyka zawodowego stosuje się normę **PN-N-18002:2011 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego.**

#### 4.4.4. Służba medycyny pracy

Ustawodawca powołał organ służby medycyny pracy w celu ochrony zdrowia osób wykonujących pracę zarobkową przed wpływem czynników środowiska pracy oraz w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi.

Służba medycyny pracy realizuje zadania w zakresie:

- ograniczenia szkodliwego wpływu na zdrowie pracobiorcy,
- sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi,
- prowadzenia ambulatoryjnej rehabilitacji leczniczej, uzasadnionej patologią zawodową,
- organizowania i udzielania pierwszej pomocy medycznej w nagłych wypadkach,
- inicjowania i realizowania promocji zdrowia, a zwłaszcza profilaktycznych programów prozdrowotnych, wynikających z oceny stanu zdrowia pracowników,
- prowadzenia analizy stanu zdrowia pracowników, a zwłaszcza chorób zawodowych i przyczyn ich występowania,
- współpracy z organami nadzoru nad warunkami pracy (PIP, PIS).

Do wykonywania wymienionych badań lekarskich uprawnieni są lekarze spełniający dodatkowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi.

Badania wstępne, okresowe i kontrolne oraz inne świadczenia zdrowotne są wykonywane na podstawie umowy, zawartej przez pracodawcę z podstawową jednostką medycyny pracy (zakład świadczący usługi w zakresie profilaktycznej opieki zdrowotnej lub lekarz profilaktyk prowadzący indywidualnie taką działalność).

## **II. Postęp w zakresie metod oceny zagrożeń występujących w procesie pracy oraz w zakresie metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia pracowników.**

### **1. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia**

(KP stan prawny na 2015 r.)

#### **Art. 220.**

§1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych.

§2. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz właściwymi ministrami określi, w drodze rozporządzenia:

1. wykaz jednostek upoważnionych do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań,
2. zakaz albo ograniczenie stosowania, obrotu lub transportu materiałów i procesów technologicznych ze względu na ich szkodliwość dla zdrowia albo uzależnienie ich stosowania, obrotu lub transportu od przestrzegania określonych warunków.

§3. Przepisy § 2 nie dotyczą substancji chemicznych i ich mieszanin.

#### **Art. 221.**

§1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

§2. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji niebezpiecznej, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

§3. 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.

§4. Zasady klasyfikacji substancji chemicznych i ich mieszanin pod względem zagrożeń dla zdrowia lub życia, wykaz substancji chemicznych niebezpiecznych, wymagania dotyczące kart charakterystyki substancji lub preparatów niebezpiecznych oraz sposób ich oznakowania określają odrębne przepisy.

§5. (uchylony).

#### **Art. 222.**

§ 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosuje inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

§ 2. Pracodawca rejestruje wszystkie rodzaje prac w kontakcie z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o

działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonymi w wykazie, o którym mowa w § 3, a także prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy tych pracach.

§ 3. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane właściwości substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, ich zastosowanie oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z ich stosowania, określi, w drodze rozporządzenia:

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

#### **Art. 222<sup>1</sup>.**

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

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

§3. Minister właściwy do spraw zdrowia, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, uwzględniając zróżnicowane działanie czynników biologicznych na organizm człowieka oraz konieczność podjęcia niezbędnych środków zabezpieczających przed zagrożeniami wynikającymi z wykonywania pracy w warunkach narażenia na działanie czynników biologicznych, określi, w drodze rozporządzenia:

1. klasyfikację i wykaz szkodliwych czynników biologicznych,
2. wykaz prac narażających pracowników na działanie czynników biologicznych,
3. szczegółowe warunki ochrony pracowników przed zagrożeniami spowodowanymi przez szkodliwe czynniki biologiczne, w tym rodzaje środków niezbędnych do zapewnienia ochrony zdrowia i życia pracowników narażonych na działanie tych czynników, zakres stosowania tych środków oraz warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia narażonych pracowników,
4. sposób prowadzenia rejestrów prac i pracowników, o których mowa w § 2, oraz sposób przechowywania i przekazywania tych rejestrów do podmiotów właściwych do rozpoznawania lub stwierdzania chorób zawodowych.

#### **Art. 223.**



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

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

#### **Art. 224.**

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

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

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

§3. Przepisy § 1 i 2 nie naruszają wymagań, określonych w odrębnych przepisach, dotyczących katastrof i innych nadzwyczajnych zagrożeń.

#### **Art. 225.**

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

§ 2. Wykaz prac, o których mowa w § 1, ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, uwzględniając przepisy wydane na podstawie art. 237<sup>15</sup>.

## **1.1. Czynniki chemiczne i pyły**

Występujące w środowisku pracy czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe mogą mieć różne oddziaływanie na organizm człowieka, stąd obowiązek pracodawcy przekazania pracownikowi wiedzy o ich oddziaływaniu na organizm człowieka oraz sposobie zabezpieczenia się przed nimi.

Występujące substancje mogą działać na organizm człowieka w sposób:

- ☞ **sumujący** – sumowanie skutków jednoczesnego oddziaływania na organizm dwu lub więcej substancji chemicznych (np. alkohol i środki ochrony roślin, alkohol i rozpuszczalniki),
- ☞ **niezależny** – występowanie dwu lub więcej substancji o różnym oddziaływaniu (np. tlenki ołowiu mające właściwości kumulujące z tendencją do odkładania się w organizmie, gazowe związki siarki, azotu lub chloru działające na układ oddechowy),
- ☞ **synergistyczny** – współdziałanie występujących dwu lub większej liczby substancji chemicznych w środowisku pracy potęguje ich oddziaływanie na organizm ludzki (np. alkohol i rozpuszczalniki),
- ☞ **antagonistyczny** – obecność większej ilości substancji chemicznych przenikających do organizmu człowieka osłabia ich działanie (np. obecność związków manganu osłabia działanie tlenków azotu).

## **Substancje chemiczne ze względu na ich działanie na organizm ludzki dzielimy na:**

- ☞ **drażniące** – substancje chemiczne wywołujące działanie drażniące na błonę śluzową i skórę (np. amoniak, chlorowodór, kwas siarkowy, chlorowodór itp.),
- ☞ **uczulające** – substancje chemiczne powodujące alergię jako swoistą reakcję organizmu na te związki, tj. zmiany skórne (np. stany zapalne, wypryski) lub zmiany w układzie oddechowym powodowanym przez detergenty oraz związki chromu, niklu, formaliny itp.,
- ☞ **teratogenne** – gdy czynnik chemiczny wchłonięty został do organizmu matki w pierwszych 3 miesiącach ciąży (działanie toksyczne na płód),
- ☞ **embriotoksyczne** – gdy czynnik chemiczny wchłonięty został do organizmu matki w pozostałych miesiącach ciąży (działanie toksyczne na płód),
- ☞ **rakotwórcze** – związki chemiczne o działaniu rakotwórczym u ludzi (np. chlorek winylu, benzydyna, benzen, związki arsenu, chromu, niklu).

## **Pyły w zależności od działania na organizm ludzki dzielą się na: drażniące, alergizujące, zwłókniające, rakotwórcze i toksyczne:**

**pyły o działaniu drażniącym** – pyły powodujące podrażnienie błon śluzowych górnych dróg oddechowych, nosa, oczu (np. pył krzemionki),

- ☞ **pyły o działaniu alergizującym** – pyły powodujące ostre odczyny skórne lub wewnętrzne (np. pyły drewna, metali, wełny, roślin itp.),
- ☞ **pyły zwłókniające** – pyły powodujące nieodwracalne uszkodzenia struktury pęcherzyków płucnych i bliznowate zmiany płata płucnego (pylice powodowane przez np. pyły azbestowe lub krzemionki, pyły drewna dębowego),
- ☞ **pyły toksyczne** – pyły związków chemicznych, które mogą rozpuszczać się w płynach ustrojowych i przenikać do organizmu powodując jego zatrucie, np. związki chromu, ołowiu, niklu, żywice, barwniki.

**Najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) pyłu ogólnego (niezawierającego krzemionki) w środowisku pracy nie może przekroczyć wartości 10 mg pyłu w 1 m<sup>3</sup> powietrza.**

### **Najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS) pyłów zawierających azbest:**

- ☞ pyły zawierające azbest chryzotylowy – pył całkowity 1 mg pyłu w 1 m<sup>3</sup> powietrza,
- ☞ pyły zawierające krokidolit – pył całkowity 0,5 mg pyłu w 1 m<sup>3</sup> powietrza.

Ze względu na rodzaj i sposób oddziaływania czynników szkodliwych na organizm człowieka wyznaczono parametry higieniczne, które określają poziom zagrożenia zawodowego (rozporządzenie MPiPS z dnia 29 listopada 2002 r. W sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy – Dz. U. Nr 127, poz. 1833).

Do najważniejszych parametrów zaliczono:

#### **a) dla substancji chemicznych i pyłów:**

- ☞ **najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS)** - jest to takie stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, którego oddziaływanie na pracownika w ciągu 8-godzinnego dnia pracy, przez cały okres jego aktywności zawodowej nie powinno spowodować ujemnych zmian w jego organizmie ani jego potomstwa.
- ☞ **najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSch)** - jest to takie stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, które nie

powinno powodować zmian w organizmie pracownika, jeżeli występuje w środowisku pracy nie dłużej niż 15 minut.

- ☞ **najwyższe dopuszczalne stężenie progowe (NDSP)** - jest to takie stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, którego ze względu na zagrożenie zdrowia lub życia pracownika nie wolno przekraczać w środowisku pracy

**b) dla czynników fizycznych:** hałas, drgania, mikroklimat, promieniowanie optyczne, pola i promieniowanie elektromagnetyczne

- ☞ **najwyższe dopuszczalne natężenie NDN** - jest to takie natężenie fizycznego czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, którego przekroczenie może powodować ujemne skutki dla zdrowia pracownika

## 1.2. Czynniki biologiczne

Zagrożenie zawodowe czynnikami biologicznymi – mikroorganizmami stwarza w każdym przypadku zakażony organizm żywy. Zakażenia chorobotwórcze mogą nastąpić poprzez bezpośredni kontakt z nosicielem lub przeniesienie (powietrze, krew, ślina, pokarm).

Głównymi grupami czynników biologicznych są:

- ☞ bakterie,
- ☞ wirusy,
- ☞ grzyby,
- ☞ priony,
- ☞ robaki pasożytnicze.

## 1.3. Czynniki psychofizyczne

Pracownik w środowisku pracy poddawany jest obciążeniom psychofizycznym, które dzielimy na:

- obciążenia fizyczne** - obciążenie fizyczne człowieka wynika głównie z czynności obsługi stanowiska pracy i dotyczy obciążenia rąk (np. sterowanie i manipulowanie przedmiotami w czasie pracy) i obciążenia nóg (sterowanie, chodzenie, przenoszenie).
- obciążenie psychoneurwowe** - obciążenie psychoneurwowe związane jest z wykonywaniem zadań wynikających:
  - ☞ ze sposobu i warunków odbierania informacji (jakość i ilość informacji, jakość oświetlenia, możliwość pomyłek),
  - ☞ z warunków podejmowania decyzji (ilość i stopień trudności podejmowanych decyzji, jakość i ilość wstępnych informacji, konsekwencje podjętych decyzji),
  - ☞ ze sposobu i warunków wykonywania pracy (utrudnienia koncentracji, sytuacje konfliktowe, bariery komunikacji interpersonalnej).

Przeciążenie lub niedociążenie psychiki podczas realizacji postawionych zadań zaburza przebieg procesów psychicznych i wywołuje niekorzystne następstwa.

**Przeciążenie psychiki** to nadmierna aktywność całej psychiki lub niektórych jej funkcji przez część lub cały dzień pracy (np. mobbing).

**Niedociążenie psychiki** to ograniczenie aktywności zawodowej człowieka w związku z automatyzacją procesu, co powoduje osłabienie psychiki przy równoczesnej konieczności czuwania.

**Monotonia pracy** powoduje występowanie objawów obciążenia psychicznego (np. jednorodność ruchów, działań itp.).

**Obciążenie psychofizjologiczne** to obciążenie spowodowane pracą w porze przeznaczonych według cyklu biologicznego na odpoczynek. Skutkami tego obciążenia są:

- ☞ zaburzenia emocjonalne,
- ☞ opóźnione reakcje na bodźce zewnętrzne,
- ☞ zaburzenia komunikacji interpersonalnej,
- ☞ zaburzenia zdrowotne (choroby wieńcowe, wrzody żołądka i inne).

## 1.4. Czynniki fizyczne

### Oświetlenie sztuczne

Oświetlenie stanowiska pracy i pomieszczeń pracy powinno spełniać następujące warunki:

- ☞ zapewnić bezpieczeństwo ludziom przebywającym w pomieszczeniach i w terenie otwartym,
- ☞ zapewniać warunki do wykonywania zadań wzrokowych,
- ☞ nie powodować zaburzeń zdrowotnych narządu wzroku (np. olśnienia, odbicia).

Oświetlenie światłem sztucznym pomieszczeń biurowych i stanowisk pracy biurowej musi spełniać wymagania PN-EN 12464-1 *Światło i oświetlenie. Oświetlenie miejsca pracy. Część 1. Miejsca pracy we wnętrzach*.

Jeżeli zainstalowany system oświetleniowy będzie niewłaściwy, to istnieje prawdopodobieństwo, że wystąpią:

- ☞ dolegliwości wzroku i bóle głowy,
- ☞ pogłębienia wad wzroku,
- ☞ wypadki przy pracy,
- ☞ spadki jakości wykonywanej pracy.

Stosowane oświetlenie winno zabezpieczyć w sposób, co najmniej dostateczny miejsce pracy.

Komfort świetlny stanowiska pracy wymaga spełnienia m.in. następujących warunków:

- ☞ odpowiednie natężenie oświetlenia do pracy wzrokowej,
- ☞ odpowiednia widoczność szczegółów w polu widzenia,
- ☞ równomierność oświetlenia i odpowiednia barwa światła,
- ☞ eliminacja odbić i cieni w polu widzenia.

## 1.5. Mikroklimat

Stosowane technologie produkcji lub urządzenia stanowiące wyposażenie stanowisk pracy są często źródłem powstawania niekorzystnego dla pracowników swoistego mikroklimatu w pomieszczeniu pracy (np. podwyższona temperatura powietrza, obniżona wilgotność powietrza oraz brak ruchu powietrza). Dostosowanie mikroklimatu w pomieszczeniu pracy do wymagań organizmu jest rozumiane jako dobór takich parametrów fizycznych powietrza tj. temperatury, wilgotności i ruchu powietrza, które pozwolą na utrzymanie równowagi cieplnej organizmu – temperatury efektywnej stanowiska pracy.

Warunki mikroklimatu środowiska pracy mają zasadniczy wpływ na samopoczucie, zdrowie, wydajność pracy oraz na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie pracownikowi takich warunków pracy, w których nie będzie odczuwał chłodu lub gorąca, – czyli zapewnienie równowagi cieplnej organizmu. Odczucia termiczne odnoszą się do równowagi cieplnej całego ciała i zależą nie tylko od:

- ✎ temperatury powietrza w środowisku pracy,
- ✎ wilgotności względnej powietrza w środowisku pracy,
- ✎ prędkości ruchu powietrza w środowisku pracy,
- ✎ promieniowania cieplnego, ale również od aktywności fizycznej pracownika, metabolizmu, izolacyjności cieplnej odzieży oraz od stosunku odkrytej powierzchni ciała do zakrytej.

Organizm człowieka, w zależności od obciążenia fizycznego i warunków mikroklimatu środowiska pracy (mikroklimat gorący lub zimny) podlega obciążeniom fizjologicznym charakteryzującym się zmienionym tętnem i nadmiernym poceniem albo wychłodzeniem.

Przez tworzenie optymalnych warunków wykonywania pracy (mikroklimat umiarkowany), polegających na dostosowaniu odzieży roboczej, utrzymaniu temperatury i wilgotności oraz przepływu powietrza w środowisku pracy wg określonych parametrów, tworzy się odczucie zadowolenia pracownika pracującego w danym środowisku-czyli komfortu cieplnego (tj. stanu, w którym człowiek nie odczuwa ani chłodu, ani ciepła).

## 1.6. Hałas

Hałasem jest każdy nieprzyjemny, dokuczliwy, uciążliwy dźwięk, powodujący zaburzenia sprawności narządu słuchu oraz inne zaburzenia funkcji narządów wewnętrznych człowieka.

Czynnikami decydującymi o szkodliwości hałasu są:

- ✎ częstotliwość im większa, tym hałas jest bardziej dokuczliwy i uciążliwy,
- ✎ charakter hałasu bardziej szkodliwy jest hałas przerywany, hałasu,
- ✎ czas trwania ekspozycji na hałas oddziaływanie hałasu kumuluje się w czasie,
- ✎ stopień przygotowania psychicznego mniej szkodliwy jest hałas znany - szkodliwe jest każde natężenie hałasu powyżej ustalonych norm higienicznych.

Działanie hałasu na organizm ludzki powoduje:

- ✎ zwiększona pobudliwość, nerwice,
- ✎ bezsenność i bóle głowy,
- ✎ zmniejszenie refleksu (przedłużenie czasu reakcji na bodźce),
- ✎ nadciśnienie tętnicze,
- ✎ choroby wrzodowe żołądka i dwunastnicy, wzmożone napięcie mięśni,
- ✎ obniżenie odporności na choroby,
- ✎ głuchota.

Dopuszczalna wartość natężenia hałasu ze względu na ochronę słuchu przy ośmiogodzinnym narażeniu w ciągu jednej dniówki roboczej wynosi 85 dB.

## 1.7. Prąd elektryczny

Obsługa urządzeń elektrycznych stwarza większe zagrożenie aniżeli obsługa innych urządzeń technicznych. Zagrożenie związane z pojawieniem się napięcia w

obwodzie elektrycznym nie jest sygnalizowane w sposób możliwy do odebrania przez zmysły człowieka (wzrok, słuch, węch).

Porażenie prądem elektrycznym następuje w skutek przepływu przez ciało człowieka prądu elektrycznego (człowiek jest elementem obwodu elektrycznego).

Działanie prądu elektrycznego na człowieka może być:

- ☞ bezpośrednio, przepływ prądu przez człowieka włączonego w obwód elektryczny,
- ☞ pośrednio, powodujące obrażenia bez przepływu prądu elektrycznego przez ciało człowieka.

Stopień porażenia prądem elektrycznym zależy od:

- ☞ natężenia prądu płynącego przez ciało,
- ☞ drogi przepływu prądu przez ciało,
- ☞ oporu elektrycznego ciała w miejscu kontaktu (skóra sucha, wilgotna, uszkodzona),
- ☞ czasu przepływu prądu elektrycznego przez człowieka.

Skutki zdrowotne porażenia prądem elektrycznym:

- ☞ arytmia, zatrzymanie krążenia,
- ☞ hemoliza, zatrucie produktami elektrolizy płynów ustrojowych,
- ☞ zatrzymanie pracy serca i układu oddechowego,
- ☞ oparzenia wewnętrzne lub zewnętrzne.

Aby wykluczyć zagrożenie porażenia prądem elektrycznym, należy:

- ☞ okresowo sprawdzać zasilane prądem elektrycznym instalacje i urządzenia (kontrole i pomiary instalacji elektrycznej mogą być wykonywane przez osoby posiadające stosowne uprawnienia),
- ☞ przestrzegać, aby naprawy instalacji elektrycznej były wykonywane wyłącznie przez osoby posiadające stosowne uprawnienia,
- ☞ usuwać natychmiast każdą zauważoną nieprawidłowość w instalacji elektrycznej lub w pracy urządzeń zasilanych prądem elektrycznym.

## 1.8. Wysiłek fizyczny

O stopniu obciążenia organizmu podczas wykonywania pracy fizycznej decydują czynniki, które są bezpośrednio związane z rodzajem wykonywanej pracy, np. dźwiganie lub przenoszenie, pozycja ciała podczas wykonywania określonej pracy i warunki mikroklimatu (zimno, gorąco, wilgotność powietrza) oraz cechy indywidualne pracownika (wiek, stan zdrowia, wydolność fizyczna).

Nadmierne obciążenie człowieka wysiłkiem fizycznym lub wymuszoną pozycją ciała podczas obsługi stanowiska pracy przyczyniają się do powstania urazów układu mięśniowo-szkieletowego. Ryzyko powstania tych dolegliwości dotyczy w takim samym stopniu wszystkich pracowników narażonych na te uciążliwości.

Podczas wykonywania pracy organizm wytwarza energię cieplną, której ilość jest wyznacznikiem ciężkości tej pracy (wydatek energetyczny) i mierzona jest w kcal lub kJ na 1 minutę czasu pracy,

Wydatek energetyczny:

- ☞ w czasie spoczynku  $\sim 1,1$  kcal/(godz. x kg masy ciała),
- ☞ w czasie pracy do 11 kcal/min.

Na ilość energii zużywanej przez organizm w czasie wykonywania pracy składa się wydatek energetyczny przemiany spoczynkowej (termin używany do określenia ilości niezbędnej do podtrzymywania procesów życiowych) oraz energia zużyta na wykonanie określonych czynności-czyli wydatek efektywny.

Wielkość energii przemiany spoczynkowej uzależniona jest od płci, wzrostu, masy i powierzchni ciała.

U osób dorosłych przemiana spoczynkowa wynosi 5900 kJ/dobę do 8000 kJ/dobę (od 0,98 kcal/min do 1,32 kcal/min).

Kryterium ciężkości pracy określa wydatek energetyczny w ciągu zmiany roboczej:

- ☞ praca lekka – do 800 kcal/zmianę roboczą,
- ☞ praca średnio ciężka – do 1500 kcal/zmianę roboczą,
- ☞ praca ciężka – do 2000 kcal/zmianę roboczą,
- ☞ praca bardzo ciężka – powyżej 2000 kcal/zmianę roboczą, dla kobiet ww. wartości wydatku energetycznego przyjmuje się około 30% niższe.

## **2. ZASADY LIKWIDACJI ZAGROŻEŃ lub ograniczenie ich oddziaływania na pracownika w procesie pracy**

Dla zabezpieczenia pracownika w procesie pracy stosuje się różnorodne metody ochrony przed oddziaływaniem czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych środowiska pracy. Należą do nich:

- ☞ metody ochrony technicznej (urządzenia ochronne, środki ochrony indywidualnej, środki ochrony zbiorowej, osłony, pomieszczenia pracy, pomieszczenia higieniczno-sanitarne)
- ☞ metody ochrony prawnej (przepisy prawa, które zmuszają pracodawców, osoby kierujące pracownikami oraz pracowników do takiego zachowania się w określonej sytuacji, które eliminuje lub ogranicza możliwość wystąpienia zagrożenia,
- ☞ metody ochrony organizacyjnej (takie działania pracodawców, które nie będąc wymuszone przepisami prawa eliminują lub ograniczają możliwość wystąpienia zagrożenia np. wymiana tradycyjnych monitorów ekranowych na notebooki, które nie emitują promieniowania elektromagnetycznego).

Pracownik w procesie pracy oddziałuje na środowisko pracy (maszyny, urządzenia, wyposażenie stanowisk pracy, surowce, produkty itp.), które stanowią potencjalne źródło zagrożeń. Zagrożenia te występują wówczas, gdy nastąpi kolizyjne zetknięcie się pracownika z elementem środowiska pracy stanowiącym źródło zagrożenia.

Obowiązujące akty prawne z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy określają wymagania odnoszące się do zapewnienia:

- ☞ odpowiednich pomieszczeń pracy do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników,
- ☞ aby budowa lub przebudowa obiektu, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonana na podstawie projektu uwzględniającego wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ☞ odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy oświetlenia naturalnego i elektrycznego,
- ☞ odpowiedniej temperatury, wymiany powietrza oraz ochrony przed wilgocią i drganiami,

- ✎ zastosowania takich rozwiązań technicznych, które uniemożliwiają przedostawanie się czynników szkodliwych dla zdrowia do pomieszczeń pracy,
- ✎ aby powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy spełniały wymagania bhp,
- ✎ odpowiedniej ilości pomieszczeń higieniczno-sanitarnych stosownie do liczby osób zatrudnionych z uwzględnieniem płci,
- ✎ aby zainstalowane na stanowiskach pracy maszyny i urządzenia zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, a w szczególności:
  - ✎ zabezpieczały przed działaniem niebezpiecznych substancji,
  - ✎ zabezpieczały przed urazami i porażeniem prądem elektrycznym,
  - ✎ zabezpieczały przed hałasem i wibracją,
  - ✎ działaniem innych czynników środowiska pracy, które mają zapewnić bezpieczeństwo i higienę pracy na stanowisku pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r. nr 169 poz. 1650) stanowisko pracy – jest to przestrzeń pracy z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę, stąd:

- ✎ stanowisko pracy, jego oprzyrządowanie i wyposażenie dostosowane do charakteru czynności powinno zapewniać bezpieczne wykonanie pracy,
- ✎ organizacja stanowiska pracy i rozmieszczenie elementów wyposażenia powinny zapewniać widoczność strefy wymagającej obserwacji,
- ✎ konstrukcja stanowiska pracy, jego wymiary i wzajemne usytuowanie wszystkich elementów powinna odpowiadać wymaganiom wynikającym z możliwości psychofizycznych pracownika i charakteru wykonywanej pracy,
- ✎ stanowisko pracy powinno mieć zapewnione oświetlenie, odpowiednie do wykonywanej pracy,
- ✎ kolorystyka stanowiska pracy powinna stwarzać poczucie komfortu i sprzyjać zapobieganiu zmęczeniu,
- ✎ wzajemne rozmieszczenie i usytuowanie stanowisk pracy powinny zapewniać bezpieczny dostęp do stanowiska pracy i szybką ewakuację w przypadku powstania zagrożenia,
- ✎ wymiary i stan powierzchni swobodnych przestrzeni (niezajętych przez maszyny, urządzenia lub wyposażenie stanowiska pracy), między stanowiskami pracy powinny zapewniać bezpieczne przemieszczanie się pracowników,
- ✎ przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość siedzenia,
- ✎ przy wykonywaniu pracy wyłącznie w pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej.

Działania profilaktyczne, których celem jest likwidacja lub ograniczenie występujących zagrożeń na stanowisku pracy, możemy określić jako sumę działań o charakterze prawnym, organizacyjnym, technicznym, skierowanych na stworzenie optymalnego połączenia siły roboczej i środków produkcji oraz zapewnienie właściwych warunków pracy człowiekowi.

Podejmowane działania zmierzające do likwidacji lub ograniczenia zagrożeń powinny zawierać się w szczególności w:

- ✎ wyborze optymalnych metod pracy oraz określeniu procedur postępowania w zakresie realizacji zadań,
- ✎ właściwym doborze zespołu pracowników:



- ✍ posiadających kwalifikacje odpowiednie do zajmowanego stanowisk oraz dostateczną znajomość przepisów i zasad bhp,
- ✍ odpowiedni stan zdrowia, potwierdzony orzeczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy,
- ✍ wyposażeniu stanowiska pracy w maszyny i urządzenia techniczne spełniające wymagania w zakresie zgodności pod względem realizowanych zadań oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✍ eliminacji źródeł niebezpiecznych i szkodliwych czynników poprzez:
  - ✍ dobór bezpiecznych surowców, półfabrykatów i materiałów do stosowanych procesów technologicznych,
  - ✍ dobór oprzyrządowania właściwego do prowadzonych procesów technologicznych nie stwarzającego zagrożeń czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi,
  - ✍ ograniczeniu oddziaływania na człowieka w procesie produkcji czynników niebezpiecznych i szkodliwych poprzez:
    - ✍ odsunięcie pracownika z obszaru zagrożenia,
    - ✍ automatyzację procesów produkcyjnych,
    - ✍ hermetyzację procesów produkcyjnych,
    - ✍ stosowanie zbiorowych środków ochrony (wentylacja wyciągowa, wentylacja nawiewna),
  - ✍ zapewnienie najdogodniejszej organizacji czasu pracy, zapewnienie właściwej przemienności wysiłku i wypoczynku,
  - ✍ wypełnianie obowiązków nadzoru.

Współczesne ujmowanie organizacji pracy opiera się na przesłankach, że należy:

- ✍ dążyć do przezwyciężenia różnic pomiędzy pracą fizyczną a umysłową (robotnik – operator zautomatyzowanych czynników produkcyjnych),
- ✍ dążyć do mechanizacji i automatyzacji procesów wytwórczych,
- ✍ w ogólnej ocenie pracy uwzględniać elementy obciążenia psychicznego i fizycznego organizmu ludzkiego pracą,
- ✍ dostosowywania aparatury, warunków i metod pracy do właściwości psychofizycznych człowieka.

# III. ORGANIZACJA STANOWISK PRACY z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe i inne urządzenia biurowe

Minister MPiPS na podstawie delegacji art. 23715 k.p., wydał rozporządzenie z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973). Zawarte w rozporządzeniu uregulowania uściślają wymagania dla organizatora stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe.

## 1. Pomieszczenia pracy.

*Pomieszczenia pracy i ich wyposażenie powinny zapewniać pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (§ 15 rozporządzenia MPiPS z dnia 26 września 1997 r. – Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.).*

W zależności od czasu przebywania pracownika w pomieszczeniu pracy rozporządzenie definiuje:

### 1.1. Pomieszczenie stałej pracy

– pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania pracownika w ciągu jednej doby jest dłuższy niż 4 godziny.

**Pomieszczenie stałej pracy powinno zapewniać, aby na jednego pracownika przypadło co najmniej:**

- ✎ 2 m<sup>2</sup> wolnej podłogi, niezajętej przez środki pracy i przedmioty pracy,
- ✎ 13 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia niezajętej przez środki pracy i przedmioty pracy.

**Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:**

- ✎ 2,5 m w świetle, jeżeli w pomieszczeniu pracuje nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej 15 m<sup>3</sup> wolnej objętości pomieszczenia niezajętej przez wyposażenie,
- ✎ 3 m w świetle, jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe,
- ✎ 3,3 m w świetle, jeżeli w pomieszczeniu mogą występować substancje szkodliwe dla zdrowia.

### 1.2. Pomieszczenie czasowej pracy

– pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godz.

**Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być mniejsza niż:**

- ✎ 2,5 m, jeżeli w pomieszczeniu występują substancje szkodliwe,
- ✎ 2,2 m, jeżeli w pomieszczeniu nie występują substancje szkodliwe.

Nie uważa się za pomieszczenia pracy:

- ☞ pomieszczeń, w których czas przebywania pracownika jest krótszy niż 2 godziny na dobę,
- ☞ pomieszczeń, w których mają miejsce procesy technologiczne niepozwalające na zapewnienie warunków przebywania osób bez stosowania indywidualnych urządzeń ochrony osobistej,
- ☞ pomieszczeń, w których jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt, bez względu na czas przebywania osób.

**Stanowisko pracy z monitorem ekranowym** – jest to przestrzeń w pomieszczeniu pracy z wyposażeniem w środki pracy, na której pracownik lub zespół pracowników wykonuje czynności określone zakresem obowiązków.

Stanowisko pracy, jego oprzyrządowanie i wyposażenie dostosowane do charakteru czynności, powinno zapewniać bezpieczne wykonanie pracy.

Organizacja stanowiska pracy i rozmieszczenie elementów wyposażenia powinny zapewniać wystarczającą widoczność strefy wymaganej obserwacji.

Konstrukcja stanowiska pracy, jego wymiary i wzajemne usytuowanie wszystkich elementów powinny odpowiadać wymaganiom wynikającym z możliwości psychofizycznych pracownika i charakteru wykonywanej pracy.

Stanowisko pracy powinno mieć zapewnione oświetlenie, odpowiadające wykonywanej pracy - min. 500 lx.

Kolorystyka stanowiska pracy powinna stwarzać poczucie komfortu i sprzyjać zapobieganiu zmęczeniu – blat biurka powinien być jasny i matowy.

Wzajemne rozmieszczenie i usytuowanie stanowisk pracy powinno zapewniać bezpieczny dostęp do stanowiska pracy i możliwość szybkiej ewakuacji w przypadku powstania zagrożenia – odległość między sąsiednimi monitorami nie powinna być mniejsza niż 800 mm.

Wymiary i stan powierzchni swobodnych przestrzeni (niezajętych przez maszyny, urządzenia lub wyposażenie stanowisk pracy) między stanowiskami pracy powinny zapewniać bezpieczne przemieszczanie się pracowników -przejścia między stanowiskami co najmniej 1000 mm. Siedziska powinny spełniać wymogi PN - patrz niżej.

Monitor ekranowy powinien posiadać zdolność odchylenia się do przodu o kąt 5 stopni, do tyłu o kąt 20 stopni, w lewo o kąt 60 stopni oraz w prawo o kąt 60 stopni.

## 2. Organizacja pracy.

Organizację procesu pracy możemy określić jako sumę działań technicznych, ekonomicznych i organizacyjnych skierowanych na stworzenie optymalnego połączenia siły roboczej i środków produkcji oraz zapewnienie właściwych warunków pracy człowiekowi.

Warunki określające system organizacji pracy zawierają się w:

- a) Wyborze optymalnych metod pracy oraz określeniu procedur postępowania w zakresie realizacji zadań,
- b) Właściwym doborze zespołu pracowników:
  - ☞ posiadających kwalifikacje odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz dostateczną znajomość przepisów i zasad bhp,
  - ☞ odpowiedni stan zdrowia, potwierdzony orzeczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku pracy,
- c) wyposażeniu stanowiska pracy w maszyny i urządzenia techniczne spełniające wymagania w zakresie zgodności pod względem realizowanych zadań oraz bezpieczeństwa i higieny pracy,
- d) zapewnieniu najdogodniejszej organizacji czasu pracy,

- e) zapewnieniu właściwej przemienności wysiłku i wypoczynku, wypełnianiu obowiązków nadzoru.

Przy wykonywaniu pacy niewymagającej stale pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość siedzenia. Przy wykonywaniu pacy wyłącznie w pozycji stojącej należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku w pobliżu miejsca pracy w pozycji siedzącej.

### 3. Wyposażenie stanowiska pracy biurowej

Indywidualizacja stanowiska pracy biurowej, tzw. dostosowanie stanowiska pracy do określonych zadań, wymaga nowoczesnego podejścia do organizacji procesu pracy – odejście od standardu „krzesło i biurko”.

Organizacja oraz wyposażenie stanowiska pracy biurowej w środowisku i narzędzia pracy wymagają:

- ✎ określenia wolnej powierzchni niezajętej przez wyposażenie pomieszczenia pracy,
- ✎ rozmieszczenia stanowisk pracy w pomieszczeniu pracy – kierunek obserwacji monitora powinien być równoległy do linii opraw świetlnych oraz do okien,
- ✎ wyposażenia w meble.

#### Stół

Na stanowisku wyposażonym w monitor komputerowy zaleca się wykorzystanie mebli modułowych. Współczesne meble modułowe produkowane są w oparciu o dane antropometryczne oraz parametry określone w *PN – F – 06000-2:1998 Meble biurowe. Wymagania i badania.*

#### Krzesło (siedzisko)

Krzesło to, podobnie jak stół, najistotniejszy element wyposażenia stanowiska obsługi monitorów ekranowych i stanowiska pracy biurowej. Podstawowe parametry krzesła, funkcjonalne wymiary krzesła biurowego, zawarte są w *PN-F-06000-2:1998* i *PN-EN 1935-1:2004. Meble biurowe. Krzesło biurowe do pracy. Część I. Wymiary. Oznaczenia wymiarów.*

Krzesła powinny posiadać:

- ✎ dostateczną stabilność przez wyposażenie krzesła w pięciopodporową podstawę z kółkami jezdnyymi,
- ✎ wymiary płyty siedziska i oparcia zapewniające wygodną pozycję ułożenia ciała nieskrępowaną swobodę ruchów,
- ✎ regulację wysokości płyty siedziska, licząc od podłogi w zakresie 400 – 500 mm,
- ✎ regulację wysokości pochylecia oparcia w przedziale 50 do przodu i 300 do tyłu oraz wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia do naturalnego wygięcia kręgosłupa i udowego odcinka kończyn dolnych,
- ✎ możliwość obrotu krzesła wokół własnej osi,
- ✎ wyposażenie krzesła w podłokietniki.

W przypadku niemożliwości zapewnienia pracownikowi, siedzącemu podczas pracy na krześle biurowym, płaskiego ułożenia stóp na podłodze – stanowisko pracy należy wyposażyć w podnóżek.

## 4. Urządzenia techniczne wyposażenia stanowiska pracy biurowej.

- a) komputer z oprzyrządowaniem (monitor komputerowy klasy LCD lub LR, klawiatura, mysz, drukarka).  
Przeprowadzone badania pól elektromagnetycznych na stanowiskach pracy wyposażonych w monitor komputerowy (CIOP 1996 r.) wykazały, że zmierzone pola elektromagnetyczne są znacznie mniejsze, niż dopuszczalne wartości natężenia określone w obowiązujących przepisach.  
Powinno się przeprowadzać przegląd stanowisk pracy wyposażonych w monitor komputerowy, zwracając szczególną uwagę na:
- ☞ ustawienia parametrów obrazu (mała ostrość, drgania i migotanie obrazu, mały kontrast obrazu, ograniczone wymiary szczegółu),
  - ☞ organizację przestrzenną stanowiska pracy (złe ustawienie monitora na stole, brak miejsca na stole na ułożenie klawiatury, myszy i materiałów, utrudniony dostęp do stanowiska pracy, nieodpowiednie krzesło biurowe),
  - ☞ oświetlenie dzienne i sztuczne (złe ustawienie stanowiska pracy względem okien i linii źródeł światła sztucznego, niewłaściwa proporcja otworów okiennych do powierzchni pomieszczenia pracy, niespełnione wymagania normy oświetlenia sztucznego dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory komputerowe).
- b) kserokopiarka (ustawienie urządzenia w pomieszczeniu biurowym wg zaleceń producenta)
- c) niszczarka do papierów (zachowanie zasady obsługi urządzenia wg instrukcji obsługi),
- d) fax, telefon.

## 5. Ergonomia w organizacji pracy.

Przedmiotem ergonomii są zagadnienia dostosowania maszyn, urządzeń i narzędzi oraz materialnego środowiska pracy do możliwości i potrzeb człowieka w celu usunięcia zagrożeń jego zdrowia i życia, optymalizacji kosztu biologicznego pracy i zapewnienia wygody jej wykonywania.

Współczesna ergonomia wykracza coraz częściej poza klasyczny schemat relacji człowiek – maszyna, sięgając do zagadnień organizacji pracy, normalizacji, uczestnictwa pracownika w kształtowaniu jego warsztatu pracy. Jednocześnie, wraz z zacieraniem się różnic między pracą fizyczną a umysłową, rośnie coraz bardziej znaczenie obciążenia psychicznego pracującego człowieka”.

Według tego współczesnego ujęcia organizacji należy:

- ☞ dążyć do przezwyciężenia różnic pomiędzy pracą fizyczną a umysłową (robotnik – operator zautomatyzowanych czynności produkcyjnych),
- ☞ dążyć do mechanizacji i automatyzacji procesów wytwórczych (zaniechanie akordowego systemu wynagradzania),
- ☞ w ogólnej ocenie pracy uwzględniając elementy obciążenia psychicznego i fizycznego organizmu ludzkiego,
- ☞ dostosowywać aparaturę, warunki i metody pracy do właściwości psychofizycznych człowieka.

Efektywność ekonomiczna, wyrażająca się zwiększoną wydajnością i jakością produkcji, ma być wtórną konsekwencją podjętych rozwiązań dla dobra człowieka. Zadaniem ergonomii jest optymalizowanie środowiska pracy w taki sposób, aby narzędzi, maszyny, urządzenia i stanowisko robocze były możliwe wygodne i bezpieczne w obsłudze, a metody i warunki pracy dostosowane do właściwości psychofizycznych człowieka. Przedmiot pracy powinien mieć cech pozwalające na swobodne operowanie nim, a stosunki międzyludzkie wewnątrz grupy roboczej byłyby możliwie harmonijne.

Ergonomia, nie negując wielkiej wagi czynników socjo - i psychologicznych, szuka dróg poprawy warunków pracy w powiązanych ze sobą układach: człowiek – maszyna – środowisko materialne – stanowisko robocze.

Analiza ergonomiczna obejmuje wszystkie wymienione układy, służąc zarówno zapewnieniu możliwie dogodnych warunków pracy, jak i uzyskaniu wydajności pracy. Układy te nie obejmują złożonych problemów związanych z procesami odbioru i przetwarzania informacji oraz podejmowania decyzji. Zagadnienie te należą do najtrudniejszych we współczesnej ergonomii, zwłaszcza w dziedzinie oceny obciążenia psychicznego i zmęczenia ogólnego ustroju.

Współcześnie rozumiana ergonomia występuje w dwóch postaciach:

- ✎ **jako ergonomia korekcyjna**, która dąży do poprawy już istniejących rozwiązań technicznych,
- ✎ **jako ergonomia koncepcyjna**, która ma na celu stosowanie ergonomicznie prawidłowych rozwiązań w fazie projektowania narzędzi, maszyn, urządzeń, stanowisk roboczych i innych konstrukcji.

## 5.1. Ergonomia korekcyjna

wyrosła bezpośrednio z obserwacji wadliwych rozwiązań systemów człowiek – praca i jest źródłem usprawnień i doskonalenia tych warunków. Działalność korekcyjna ma swoje granice podyktowane możliwościami technicznymi i względami ekonomicznymi.

Pośrednią formą ergonomii korekcyjno – koncepcyjnej jest metoda atestacji prototypów nowych maszyn i urządzeń przed wydaniem zgody na ich produkcję. W wyniku atestacji pewien odsetek przedstawionych rozwiązań technicznych jest odrzucany z uwagi na występujące wady ergonomiczne.

## **IV. POSTĘPOWANIE W RAZIE WYPADKU i w sytuacjach zagrożenia (pożaru, awarii), w tym zasady udzielania pomocy w razie wypadku**

### **1. Postępowanie w sytuacjach zagrożenia (pożaru, awarii).**

Na podstawie art. 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. (t.j.: Dz. U. z 2002 r. Nr 137, poz. 1229) pracodawca jest zobowiązany do ustalenia w zakładzie pracy sposobu postępowania na wypadek pożaru lub innego miejscowego zagrożenia.

#### **1.1. Ustalenia w formie instrukcji powinny obejmować:**

- a) charakterystykę obiektu,
- b) zasady zapobiegania możliwości powstania pożaru,
- c) zasady zabezpieczenia prac pożarowo niebezpiecznych,
- d) rozmieszczenie podręcznego sprzętu gaśniczego,
- e) obecność stałych i półstałych urządzeń gaśniczych i sygnalizacji alarmowej oraz wymagany sposób zachowania się ludzi w przypadku uruchomienia sygnalizacji alarmowej,
- f) organizację i warunki ewakuacji osób ze strefy zagrożenia z uwzględnieniem:
  - ☞ środków i sposobów ogłaszania alarmu o niebezpieczeństwie,
  - ☞ warunków ewakuacji przy wykorzystaniu dróg komunikacji ogólnej (korytarzy, klatek schodowych, zewnętrznych
  - ☞ schodów ewakuacyjnych, sąsiednich pomieszczeń, okien na parterze, tarasów),
  - ☞ sposobów organizacji ewakuacji indywidualnej i zorganizowanej,
- g) zasady postępowania w przypadku powstania pożaru, w tym:
- h) zasady postępowania pracowników w przypadku powstania zagrożenia pożarowego lub innego miejscowego zagrożenia do czasu przybycia jednostek ratowniczo – gaśniczych oraz współdziałania z kierującym akcją ratowniczą,
- i) zasady postępowania w przypadku powstania zagrożenia pożarowego lub innego miejscowego zagrożenia dla osób niebędących pracownikami a znajdujących się w obiekcie,
- j) organizację i zasady zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami ochrony przeciwpożarowej,
- k) wykaz telefonów alarmowych.

Ważnym dokumentem ochrony przeciwpożarowej zakładu jest **plan ewakuacji osób i mienia w przypadku powstania pożaru lub innego miejscowego zagrożenia.**

Z każdego miejsca przeznaczonego na pobyt ludzi w obiekcie powinny być zapewnione odpowiednie warunki ewakuacji, zapewniające możliwość szybkiego i bezpiecznego opuszczania strefy zagrożonej lub objętej pożarem, dostosowane do liczby i stanu sprawności osób przebywających w obiekcie oraz jego funkcji,

konstrukcji i wymiarów, a także być zastosowane techniczne środki zabezpieczenia przeciwpożarowego.

Plan ewakuacji powinien przewidywać zespół przedsięwzięć organizacyjno – technicznych zmierzających do bezpiecznego wyprowadzenia osób ze strefy zagrożenia. Opracowany plan ewakuacji powinien:

- ☞ wskazać osobę lub osoby odpowiedzialne za ewakuację,
- ☞ uwzględniać specyfikę obiektu,
- ☞ określić drogi ewakuacyjne,
- ☞ zawierać wykaz sprzętu niezbędnego do przeprowadzenia ewakuacji,
- ☞ określać porządek ewakuacji (ludzi, mienia, dokumentacji),
- ☞ wskazać miejsce zbiórki osób ewakuowanych,
- ☞ zapewnić opiekę lekarską.

W ramach szkolenia okresowego bhp należy przeprowadzić zajęcia w celu wyuczenia pracowników zasad postępowania na wypadek pożaru lub innego miejscowego zagrożenia oraz zasad ewakuacji osób i mienia.

Jednak w razie potrzeby pracodawca powinien zarządzić odrębne szkolenia w zakresie ochrony ppoż. z uwzględnieniem ćwiczeń w zakresie praktycznego użycia podręcznego sprzętu pożarowego oraz zasad ewakuacji osób i mienia. Każdego pracownika obowiązuje, poza szkoleniem z bhp, szkolenie w zakresie ochrony przeciwpożarowej. Znajomość podstawowych wiadomości z tego zakresu sprawdza się w trakcie egzaminu po każdym szkoleniu bhp, a w szczególności:

- ☞ zasadnicze wskaźniki zagrożenia pożarowego i wybuchowego,
- ☞ przyczyny powstawania i rozprzestrzeniania się pożarów,
- ☞ warunki ewakuacyjne,
- ☞ środki, sprzęt i urządzenia przeciwpożarowe, środki gaśnicze,
- ☞ wskazania w zakresie bezpieczeństwa pożarowego,
- ☞ zasady postępowania w czasie pożaru,
- ☞ zagrożenia wybuchowe.

Bezpośrednią przyczyną pożarów i wybuchów jest:  
ogień,

- ☞ zwarcie elektryczne, rozgrzane żarówki,
- ☞ bardzo gorące powietrze rur i grzejników,
- ☞ fermentacja pyłów w złożach.

## 2. Zasady udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

*Kto człowiekowi znajdującemu się w położeniu grożącym bezpośrednim niebezpieczeństwem utraty życia, ciężkiego uszkodzenia ciała lub ciężkiego rozstroju zdrowia nie udziela pomocy, mogąc jej udzielić bez narażenia siebie lub innej osoby na niebezpieczeństwo utraty życia lub poważnego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3 (art. 162 k.k.).*

**Art. 233 K.p.** zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia takich warunków, aby w razie wypadku została udzielona poszkodowanemu w sposób właściwy pierwsza pomoc przedlekarska. Oznacza to m.in. obowiązek wyposażenia przez pracodawcę wszystkich komórek organizacyjnych zakładu w „punkty apteczne” zawierające pełny



zestaw leków (w/g Polskiej Normy) wraz z instrukcją ich stosowania oraz wyznaczenia i przeszkolenia pracownika do obsługi każdego punktu aptecznego. (patrz rozporządzenie MPiPS w sprawie ogólnych warunków BHP – tekst jednolity Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz.1650 paragraf 39). Ponadto pracodawca ma także obowiązek przeszkolenia całej załogi w zakresie udzielania pomocy przedmedycznej.

## 2.1. Pojęcie pierwszej pomocy

Przez pojęcie pierwszej pomocy rozumie się szybkie i sprawne zorganizowane działanie w celu udzielenia niezbędnej pomocy osobie poszkodowanej przed przybyciem lekarza. Łańcuch udzielania pierwszej pomocy od chwili zdarzenia wypadkowego do pomocy lekarskiej obejmuje 5 etapów:

### 1) Etap 1 - czynności doraźne

- ☞ ocena sytuacji i zabezpieczenie miejsca wypadku,
- ☞ ocena poszkodowanego i kontrola czynności życiowych,
- ☞ podjęcie czynności wspomagania funkcji życiowych organizmu (oddychanie i krążenie krwi).

Uszkodzenie mózgu następuje już po 3-4 minutach od wstrzymania układu krążenia krwi.

### 2) Etap 2 - wezwanie pomocy

- ☞ przez telefon komórkowy – 112 (Centrum Koordynacyjne Ratownictwa)
- ☞ przez telefon stacjonarny:
  - o 999 (Pogotowie ratunkowe)
  - o 998 (Straż pożarna)
  - o 997 (Policja)

### 3) Etap 3 - właściwa pomoc

- ☞ ułożenie poszkodowanego w odpowiedniej pozycji,
- ☞ postępowanie przeciwwstrząsowe (zapobieganie wychłodzeniu ciała),
- ☞ opanowanie krwotoków, podstawowe podtrzymywanie życia,
- ☞ ewakuacja poszkodowanego ze strefy zagrożenia,
- ☞ usunięcie czynnika szkodliwego dla poszkodowanego,
- ☞ zabezpieczenie miejsca wypadku.

### 4) Etap 4 - kwalifikowany transport medyczny

- ☞ przejęcie poszkodowanego przez wyspecjalizowane służby ratownicze.

### 5) Etap 5 - pomoc lekarska

- ☞ izba zabiegowa pogotowia,
- ☞ szpitalna, kliniczna izba przyjęć.

Obowiązuje ciągłe monitorowanie stanu poszkodowanego, tzn.:

- ☞ ocena przytomności, ocena drożności dróg oddechowych,
- ☞ ocena obecności lub braku oddychania,
- ☞ ocena akcji serca i wydolności krążenia.

## 2.2. Skutki wypadku:

**2.2.1. Zranienia** - uszkodzenia ciągłości skóry, rany należy zabezpieczyć opatrunkiem wyjąłowionym.

**2.2.2. Krwotoki** - obfite i szybkie wylewy krwi, stosuje się opatrunek uciskowy na miejsce krwawienia, wymagana bardzo szybka kwalifikowana pomoc medyczna. Przyczyną krwawienia bywa uszkodzone (wskutek rany kłutej, szarpanej, tłuczonej, miażdżonej itp.) naczynie krwionośne tętnicze lub żyłne. Najniebezpieczniejsze jest krwawienie z tętnicy.

**Akcja ratownicza musi być szybka:**

- ✍ możliwość oceny czy uda się krwawienie zatamować,
- ✍ założenie opatrunku na ranę,
- ✍ położenie poszkodowanego, co może go uchronić od zemdlenia i ułatwi nam umieszczenie krwawiącej kończyny lub innego miejsca krwawiącego - powyżej poziomu serca,
- ✍ zastosować ucisk miejscowy, w miejscu krwawienia, jeśli jest krwawienie obfite, uciskamy ręką tętnicę lub szeroką gumową opaską.

**2.2.3. Złamania** naruszenia ciągłości układu kostnego, założenie opatrunku unieruchamiającego.

Udzielając pomocy nie wolno prostować i układać korpusu lub kończyn osoby poszkodowanej do pozycji normalnej, ten zabieg może wykonać tylko lekarz. Pierwsza pomoc przy skręceniach lub złamaniach:

- ✍ przy wystąpieniu obrzęku polega na zastosowaniu zimnego, mokrego okładu, następnie na unieruchomieniu i ucisku, po wykonaniu tych czynności zakładamy bandaż elastyczny. Poszkodowanego odwozimy do lekarza, celem określenia szczegółowego urazu i zastosowania specjalistycznego leczenia.

**2.2.4. Oparzenia** - uszkodzenie tkanki miękkiej (skóry, błon śluzowych) lub w przypadkach cięższych – uszkodzenie tkanki podskórnej i mięśni spowodowane działaniem energii cieplnej, czynnikami chemicznymi, energią elektryczną lub promieniowaniem jonizującym, elektromagnetycznym lub laserowym.

Ze względu na skutki oparzenia rozróżnia się stopnie oparzenia:

I stopień – pojawienie się na skórze zaczerwienienia,

II stopień – pojawienie się na podłożu rumieńcowym skóry pęcherzyków,

III stopień – oparzona jest tkanka podskórna,

IV stopień – zwęglenie tkanek.

Pierwsza pomoc:

- ✍ usunąć poszkodowanego z rejonu zagrożenia,
- ✍ wezwać kwalifikowaną pomoc medyczną,
- ✍ zabezpieczyć oparzone miejsca, aby nie dopuścić do zakażenia,
- ✍ chronić przed urazami,
- ✍ chłodzić miejsca oparzone czystą i zimną wodą, jeśli poszkodowany ma na sobie ubranie należy zdjąć je i polewać skórę zimną wodą.

Przy oparzeniach środkami chemicznymi - obficie polewanie zimną wodą. W przypadku oparzenia rozległego chłodzenie wodą może wywołać wstrząs, w tej sytuacji nie należy stosować chłodzenia wodą oparzonych powierzchni ciała.

Do oparzeń może dojść w różnych okolicznościach. Wskutek np. kontaktu z gorącą wodą lub przedmiotem, rozlaną gorącą cieczą - tłuszcz, smar itp., płomieniem, parą, lub środkami chemicznymi.

**2.2.5. Porażenie prądem elektrycznym**

Pierwsza pomoc:

- ☞ natychmiast uwolnić poszkodowanego spod działania prądu elektrycznego przez wyłączenie właściwego obwodu elektrycznego lub przez odciągnięcie porażonego od urządzeń lub instalacji będących pod napięciem,
- ☞ w zależności od skutków porażenia:
- ☞ przy braku akcji serca lub układu oddechowego – stosować masaż serca lub sztuczne oddychanie, albo obie te czynności razem,
- ☞ przy oparzeniach lub krwotoku i zranieniach – zastosować odpowiednie opatrunki.

W każdym przypadku porażenia prądem elektrycznym wymagana jest konsultacja z lekarzem.

Rażony prądem elektrycznym zwykle pada na ziemię tracąc przytomność wskutek zatrzymania pracy serca albo zwykłego omdlenia. Prąd elektryczny powoduje tym groźniejsze skutki im:

- ☞ jego napięcie było wyższe,
- ☞ dłużej działał na człowieka,
- ☞ skóra porażonego była bardziej wilgotna, przez co stawiła zmniejszony opór wnikania prądu w głąb ciała,
- ☞ a także, jeśli miejscem zetknięcia się ciała ze źródłem prądu była głowa lub klatka piersiowa, a zwłaszcza jej lewa strona.

Należy pamiętać:

- ☞ natychmiast wzywamy pomoc medyczną,
- ☞ odłączmy źródło prądu od rażonego,
- ☞ jeśli nie potrafimy wyłączyć źródła prądu musimy odłączyć rażonego od kontaktu
- ☞ nigdy nie robimy tego gołymi rękami,
- ☞ bezwzględnie izolujemy się sami grubymi gumowymi rękawicami albo obuwiem gumowym lub o podszewkach gumowych - gdy w miejscu wypadku ziemia lub podłoga jest mokra można użyć gumowego chodniczka lub gumowej wycieraczki dostatecznie izolującej ratującego,
- ☞ po odłączeniu i odciągnięciu poszkodowanego z zasięgu działania prądu należy ocenić stopień porażenia,
- ☞ jeśli ustało oddychanie i po odłączeniu rażonego z zasięgu działania prądu nie powróciło samoistnie (samoistnie powraca po kilkudziesięciu sekundach, gdy minie skurcz przepony) - stosujemy sztuczne oddychanie metodą „usta - usta”,
- ☞ jeśli ustała akcja serca - należy podjąć masaż serca,
- ☞ jeśli nastąpiło tylko omdlenie, a więc oddech i akcja serca są zachowane - to kilkakrotne uniesienie kończyn górnych i dolnych, gdy chory leży na wznak - winno przywrócić normalne krążenie i przytomność.

## 2.2.6. Zatrucia chemiczne

Substancje chemiczne przenikają do organizmu człowieka poprzez:

- ☞ drogi oddechowe,
- ☞ przewód pokarmowy,
- ☞ skórę.

Pierwsza pomoc przy zatruciach:

- ☞ usunąć poszkodowanego z miejsca, w którym nastąpiło zatrucie,

- ☞ udostępnić poszkodowanemu dostęp świeżego powietrza,
- ☞ zdjąć odzież zanieczyszczoną chemikaliami,
- ☞ zabezpieczyć poszkodowanego przed utratą ciepła, postępować zgodnie z zaleceniami w karcie charakterystyki danej substancji.

Jak najszybciej wezwać lekarza lub zapewnić transport poszkodowanego do szpitala. Podać lekarzowi nazwę substancji, która była przyczyną zatrucia, a przy nieznanach substancjach zebrać pierwsze wymiociny i przekazać lekarzowi, co umożliwi ustalenie substancji i ułatwi leczenie poszkodowanego. W zakładzie pracy winien być dostępny wykaz stosowanych chemikaliów i ich oddziaływania na organizm ludzki.

## MATERIAŁY ŹRÓDŁOWE

### - wykaz podstawowych przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej

#### 1. Przepisy podstawowe, ogólne

**Kodeks pracy** (ustawa z 26.6.1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141); tekst jednolity z dnia 23 grudnia 1997 r. (Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94, ost. zm. Dz.U. 2005, Nr 167, poz. 1398)

**Ogólne przepisy BHP** - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.9.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp (tekst jednolity Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650, zmiana Dz.U. z 2007r. Nr 49, poz. 330).

**Ustawa z 24.8.1991 r.** o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 147, poz. 1229; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 100, poz. 836

#### 2. Przepisy szczegółowe

##### Azbest

Ustawa z 19.6.1997 r. o zakazie stosowania wyrobów zawierających azbest (t. jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 3, poz. 20; Kost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 10 poz. 72)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 14.10.2005 r. w sprawie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przy zabezpieczaniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest oraz programu szkolenia w zakresie bezpiecznego użytkowania takich wyrobów (Dz. Nr 216, poz. 1824)

Rozporządzenie Min. Gosp., Pracy i Polityki Społ. z 2.4.2004 r. w sprawie sposobów i warunków bezpiecznego użytkowania i usuwania wyrobów zawierających azbest (Dz. Nr 71, poz. 649)

Rozporządzenie Min. Gosp. Pracy i Polityki Społ. z 23.10.2003 r. w sprawie wymagań w zakresie wykorzystywania i przemieszczania azbestu oraz

wykorzystywania i oczyszczania instalacji lub urządzeń, w których był lub jest wykorzystywany azbest (Dz. Nr 192, poz. 1876)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 4.8.2004 r. w sprawie okresowych badań lekarskich pracowników zatrudnionych w zakładach, które stosowały azbest w produkcji (Dz.U. Nr 183, poz. 1896)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 10.1.2005 r. w sprawie wzoru książeczki badań profilaktycznych dla osoby, która była lub jest zatrudniona w warunkach narażenia zawodowego w zakładach stosujących azbest w procesach technologicznych, sposobu jej wypełnienia i aktualizacji (Dz.U. Nr 13, poz. 109)

## **Badania lekarskie**

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30.5.1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332, ost. zm. Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405)

Rozporządzenie Min. Zdr. i Opieki Społ. z 15.9.1997 r. w sprawie badań lekarskich kandydatów do szkół ponadpodstawowych lub wyższych, uczniów tych szkół oraz studentów i uczestników studiów

doktoranckich, którzy w trakcie praktycznej nauki zawodu lub studiów są narażeni na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia, oraz sposobu dokumentowania tych badań (Dz.U. Nr 120, poz. 767, zm. Dz.U. z 1998 r. Nr 58, poz. 374).Rozporządzenie Min.

Gosp., Pracy i Polityki Społ. z 10.4.2003 r. w sprawie dokonywania rozliczeń kosztów badań niezbędnych do ustalenia zawartości alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych w organizmie (Dz.U. Nr 70, poz. 646)

Ustawa z 27.6.1997 r. o służbie medycyny pracy (t. jedn. Dz.U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317)

Rozporządzenie Min. Spraw Wewn. i Admin. z 25.9.2001 r. w sprawie zadań służby medycyny pracy (Dz.U. Nr 118, poz. 1270).

## **BHP w różnych branżach**

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ., Przem. Ciężkiego oraz Zdr. z 13.4.1951 r. w sprawie bezpieczeństwa pracy przy sprzężarkach powietrznych (Dz.U. Nr 22, poz. 174)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 6.9.1999 r. w sprawie bhp przy magazynowaniu, napełnianiu i rozprawdzaniu gazów płynnych (Dz.U. Nr 75, poz. 846, zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 43 poz. 395)

Rozporządzenie Min. Gosp., Pracy i Polityki Społ. z 23.12.2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji i magazynowaniu gazów,

napełnianiu zbiorników gazami oraz używaniu i magazynowaniu karbidu (Dz.U. Nr 7, poz. 59)

Rozporządzenie Min. Pracy i Polít. Socjal. z 1.12.1998 r. w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 30.12.1999 r. w sprawie bhp w odlewniach metali (Dz.U. z 2000 r. Nr 3, poz. 37)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 30.12.1999 r. w sprawie bhp przy eliminowaniu przedmiotów niebezpiecznych, w tym wybuchowych, ze złomu metali (Dz.U. z 2000 r. Nr 3, poz. 36)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 30.12.1999 r. w sprawie bhp przy produkcji i przetwarzaniu cynku oraz ołowiu (Dz.U. z 2000 r. Nr 3, poz. 38)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 19.2.2002 r. w sprawie bhp przy produkcji szkła i wyrobów ze szkła (Dz.U. Nr 24, poz. 248)

Rozporządzenie Min. Infrastruktury z 12.23.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w komunikacji miejskiej oraz autobusowej komunikacji międzymiastowej (Dz.U. Nr 37, poz. 341, zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 219, poz. 1866)

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 2.6.1952 r. w sprawie bhp w kesonach (Dz.U. Nr 31, poz. 208)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 30.5.2001 r. w sprawie bhp przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających (Dz.U. Nr 73, poz. 770)

Rozporządzenie Min. Gosp. Przestrz. i Budown. z 1.10.1993 r. w sprawie bhp w oczyszczalniach ścieków (Dz.U. Nr 96, poz. 438)

Rozporządzenie Min. Gosp. Przestrz. i Budown. z 1.10.1993 r. w sprawie bhp przy eksploatacji, remontach i konserwacji sieci kanalizacyjnych (Dz.U. Nr 96, poz. 437)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 29.5.2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji masy celulozowej, papieru i wyrobów z papieru (Dz.U. Nr 64, poz. 651)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 27.4.2000 r. w sprawie bhp w pralniach i farbiarniach (Dz.U. Nr 40, poz. 469)

Rozporządzenie Min. Zdr. i Opieki Społ. z 30.6.1984 r. w sprawie bhp w poradniach i pracowniach stomatologicznych (Dz.U. Nr 37, poz. 197)

Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społ., Zdr. i Przem. z 26.3.1946 r. w sprawie higieny pracy w zakładach przemysłu włókienniczego (Dz.U. Nr 23, poz. 151)

Rozporządzenie Min. Przem. Chem. z 15.12.1960 r. w sprawie bhp w przemyśle włókien syntetycznych poliamidowych (Dz.U. z 1961 r. Nr 4, poz. 21)

Rozporządzenie Min. Przem. Chem. z 15.12.1960 r. w sprawie bhp w przemyśle włókien sztucznych wiskozowych (Dz.U. z 1961 r. Nr 4, poz. 22)

Rozporządzenie Min. Kultury i Sztuki z 28.4.1970 r. w sprawie bhp przy produkcji filmowej (Dz.U. Nr 12, poz. 113, zm. Dz.U. z 1993 r. Nr 50, poz. 229)

Rozporządzenie Min. Zdr. i Opieki Społ. z 10.4.1972 r. w sprawie bhp w zakładach anatomii patologicznej, w prosektoriach oraz w pracowniach histopatologicznych i histochemicznych (Dz.U. Nr 17, poz. 123).

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów i Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 22.11.1951 r. w sprawie bhp w zakładach graficznych (Dz.U. Nr 65, poz. 447 zm. Dz.U. z 1952 r. Nr 41, poz. 285)

Rozporządzenie Min. Gosp. Komunalnej z 27.6.1960 r. w sprawie bhp w miejskich przedsiębiorstwach (zakładach) oczyszczania (Dz.U. Nr 38, poz. 228)

Rozporządzenie Min. Roln. z 4.2.1980 r. w sprawie bhp w rybactwie śródlądowym (Dz.U. Nr 6, poz. 17)

Rozporządzenie Min. Kultury i Sztuki z 2.9.1982 r. w sprawie bhp w instytucjach artystycznych (Dz.U. Nr 29, poz. 205)

Rozporządzenie Min. Handlu Wewn. i Usług z 21.3.1974 r. w sprawie bhp w zakładach produkujących świece oraz pasty do obuwia i podłóg (Dz.U. Nr 12, poz. 76)

Rozporządzenie Min. Handlu Wewn. i Usług z 3.06.1975 r. w sprawie bhp w zakładach produkujących wyroby szczotkarskie (Dz.U. Nr 21, poz. 117)

Rozporządzenie Przew. Komitetu Drobnej Wytwórczości z 21.3.1970 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu torfowego (Dz.U. Nr 9, poz. 75)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 9.8.2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wyprawianiu skór surowych (Dz.U. Nr 92, poz. 1024)

Rozporządzenie Min. Przem. Spoż. i Skupu z 26.3.1973 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu tytoniowego (Dz.U. Nr 11, poz. 86)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 15.10.2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów gumowych (Dz.U. Nr 131, poz. 1462; zm. Dz.U. z 2003 r. nr 65, poz. 602)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 19.2.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy procesach galwanotechnicznych (Dz.U. Nr 19, poz. 192).

Rozporządzenie Min. Gosp., Pracy i Polityki Społ. z 14.1.2004 r. w sprawie bhp przy czyszczeniu powierzchni, malowaniu natryskowym i natryskiwaniu cieplnym (Dz.U. Nr 16, poz. 156)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 7.6.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie tworzyw sztucznych (Dz.U. Nr 81, poz. 735)

Rozporządzenie Min. Środowiska z 10.12.2003 r. w sprawie bhp w ogrodach zoologicznych (Dz.U. z 2004 r. Nr 4, poz. 26)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozwoju Wsi z 22.10.2003 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu koncentratów spożywczych (Dz.U. Nr 194, poz. 1899)

Rozporządzenie Min. Infrastruktury z 19.5.2004 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu prac podwodnych (Dz.U. Nr 116, poz. 1210)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 17.2.2004 r. w sprawie szczegółowych wymagań sanitarnych, jakim powinny odpowiadać zakłady fryzjerskie, kosmetyczne, tatuażu i odnowy biologicznej (Dz.U. Nr 31, poz. 273).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 21 listopada 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów gumowych (Dz.U. 2006 nr 230 poz. 1678)

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 lutego 2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Prawo atomowe (Dz.U. 2007 nr 42 poz. 276)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 lipca 2006 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego (Dz.U. 2006 nr 140 poz. 994)

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 24 sierpnia 2006 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu niektórych prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz.U. 2006 nr 161 poz. 1141)

Rozporządzenie Minister Gospodarki z dnia 19 marca 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas stosowania rtęci i jej związków (Dz.U. 2007 nr 69 poz. 455)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 19 marca 2007 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wykonywaniu prac z użyciem cyjanków do obróbki cieplnej metali, ich roztworów i mieszanin (Dz.U. 2007 nr 69 poz. 456)

## **Budynki i pomieszczenia**

Ustawa z 7.7.1994 r. Prawo budowlane (tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 156 poz. 1118; zm. Dz.U. 2006 Nr 170, poz. 1217; zm. Dz. U. z 2007 Nr 99, poz.665)

Ustawa z 10.4.1997 r. Prawo energetyczne (tj. Dz.U. z 2006 r. Nr 89 poz. 625; zm. Dz.U. 2007 Nr 52, poz. 343)

Rozp. Min. Infrastruktury z 12.4.2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 75, poz. 690; zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 109 poz. 1156)

Rozp. Min. Pracy i Polit. Socjal. z 29.5.1996 r. w sprawie uprawnień rzeczoznawców do spraw bhp, zasad opiniowania projektów obiektów budowlanych, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, oraz trybu



powoływania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczników (Dz.U. Nr 62, poz. 290)

Rozp. Min. Gosp. z 21.11.2005 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać bazy i stacje paliw płynnych, rurociągi przesyłowe dalekosiężne służące do transportu ropy naftowej i produktów naftowych i ich usytuowanie (Dz.U. Nr 243, poz. 2063)

Rozp. Min. Zdr. z 15.3.2006 r. w sprawie wymagań technicznych i sanitarnych dla pomieszczeń, w których można wykonywać praktykę pielęgniarek i położnych, oraz wymagań, jakim powinny odpowiadać urządzenia i sprzęt medyczny umożliwiający udzielanie świadczeń zdrowotnych (Dz.U. Nr 56, poz. 397)

Rozp. Min. Zdr. z 10.11.2006 r. w sprawie wymagań, jakim powinny odpowiadać pod względem fachowym i sanitarnym pomieszczenia i urządzenia zakładu opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 213, poz. 1568).

## **Choroby**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.7.2002 r. w sprawie wykazu chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach (Dz.U. Nr 132, poz. 1115)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 1.8.2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz.U. Nr 132, poz. 1121).

USTAWA z 6 września 2001 r. o chorobach zakaźnych i zakażeniach. (Dz.U. Nr 126, poz. 1384; ost. zm. Dz.U. z 2006 r. Nr 220, poz. 1600)

## **Czynniki szkodliwe dla zdrowia**

Rozporządzenie Min. Pracy i Polityki Społ. z 29.11.2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 217, poz. 1833; zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 212, poz. 1796)

Rozporządzenie Ministra Środowiska z 6.6.2002 r. w sprawie dopuszczalnych poziomów niektórych substancji w powietrzu, alarmowych poziomów niektórych substancji w powietrzu oraz marginesów tolerancji dla dopuszczalnych poziomów niektórych substancji (Dz.U. Nr 87, poz. 796)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 1.12.2004 r. w sprawie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. Nr 280, poz. 2771 zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 160, poz. 1356)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 30.12.2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem w miejscu pracy czynników chemicznych (Dz.U. z 2005 r. Nr 11, poz. 86)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 12.1.2005 r. w sprawie sposobu dokonywania oceny ryzyka dla zdrowia człowieka i dla środowiska stwarzanego przez substancje nowe (Dz.U. Nr 16, poz. 138)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 20.4.2005 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. Nr 73, poz. 645)

Rozporządzenie Min. Zdr. z 22.4.2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz.U. Nr 81, poz. 716)

Rozporządzenie Min. Gosp. i Pracy z 5.8.2005 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach związanych z narażeniem na hałas lub drgania mechaniczne (Dz.U. Nr 157, poz. 1318).

## **Inspekcje**

Ustawa z 13.4.2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589)

Ustawa z 14.3.1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (t. jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 90, poz. 575, ost. zm. Dz.U. z 2006 r. Nr 104, poz. 708)

Ustawa z 24.6.1983 r. o Społ. Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 35, poz. 163, ost. zm. Dz.U. z 2001 r. Nr 128, poz. 1405)

## **Kobiety i pracownicy młodociani**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 10.9.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. Nr 114, poz. 545; zm. Dz.U. z 2002 r. Nr 127, poz.1092)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.8.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. Nr 200, poz. 2047, zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 136, poz. 1145)

Rozporządzenie Min. Pracy i Polit. Socjal. z 5.12.2002 r. w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz.U. Nr 214, poz. 1808).

## **Maszyny, urządzenia**

Ustawa z 21.12.2000 r. o dozorcze technicznym (Dz.U. Nr 122, poz. 1321; zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 96, poz. 959)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 16.7.2002 r. w sprawie rodzajów urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu (Dz.U. Nr 120, poz. 1021; ost. zm. Dz.U. z 2003 r. Nr 28, poz. 240)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 11 kwietnia 2006 r. uchylające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze obrabiarek skrawających do metali (Dz.U. 2006 nr 75 poz. 524).

Rozporządzenie Min. Gosp. z 27.4.2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych (Dz.U. Nr 40, poz. 470)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 14.4.2000 r. w sprawie bhp przy obsłudze obrabiarek do drewna (Dz.U. Nr 36, poz. 409)

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 19.3.1954 r. w sprawie bhp przy obsłudze przenośników (Dz.U. Nr 13, poz. 51)

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 20.3.1954 r. w sprawie bhp przy obsłudze żurawi (Dz.U. Nr 15, poz. 58)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 20.9.2001 r. w sprawie bhp podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (Dz.U. Nr 118, poz. 1263)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 30.10.2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz.U. Nr 191, poz. 1596, zm. Dz.U. z 2003 r. Nr 178, poz. 1745).

Rozporządzenie Min. Gosp. z 17.9.1999 r. w sprawie bhp przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz.U. Nr 80, poz. 912).

### **Materiały i substancje niebezpieczne**

Ustawa z 11.1.2001 r. o substancjach i preparatach chemicznych (Dz.U. Nr 11, poz. 84; ost. zm. Dz.U. z 2006 r. Nr 171, poz. 1225)

Rozp. Min. Gosp. Przestrz. i Budown. z 27.1.1994 r. w sprawie bhp przy stosowaniu środków chemicznych do uzdatniania wody i oczyszczania ścieków (Dz.U. Nr 21, poz. 73)

Rozp. Min. Przem. i Handlu z 1.3.1995 r. w sprawie bhp przy produkcji, stosowaniu, magazynowaniu i transporcie wewnątrzzakładowym nadtlenków organicznych (Dz.U. Nr 37, poz. 181)

Rozp. Min. Zdr. z 3.7.2002 r. w sprawie karty charakterystyki substancji niebezpiecznej i preparatu niebezpiecznego (Dz.U. Nr 140, poz. 1171; zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 2, poz. 8)

Rozp. Min. Zdr. z 17.1.2003 r. w sprawie informacji o preparatach niebezpiecznych, dla których nie jest wymagane dostarczenie karty charakterystyki (Dz.U. Nr 19, poz. 170)

Rozp. Min. Zdr. z 2.9.2003 r. w sprawie oznakowania opakowań substancji niebezpiecznych i preparatów niebezpiecznych (Dz.U. Nr 173, poz. 1679; zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 260, poz. 2595)

Rozp. Min. Zdr. z 2.9.2003 r. w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych (Dz. U. Nr 171, poz. 1666; zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 243, poz. 2440)

Rozp. Min. Gosp., Pracy i Polityki Społ. z 9.7.2003 r. w sprawie bhp przy produkcji, transporcie wewnątrzzakładowym oraz obrocie materiałów wybuchowych, w tym wyrobów pirotechnicznych (Dz.U. Nr 163, poz. 1577)

Rozp. Min. Gosp. z 19.3.2007 r. w sprawie bhp podczas stosowania rtęci i jej związków (Dz.U. Nr 69, poz. 455)

Rozp. Min. Gosp. z 19.3.2007 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu prac z użyciem cyjanków do obróbki cieplnej metali, ich roztworów i mieszanin (Dz.U. Nr 69, poz. 456)

Rozp. Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 11.8.1953 r. w sprawie bhp przy wytwarzaniu i przerobie arsenu i jego związków (Dz.U. Nr 48, poz. 236)

Rozp. Min. Gosp. i Pracy z 6.7.2005 r. w sprawie sposobu przechowywania materiałów wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego w tymczasowym magazynie (Dz.U. Nr 139, poz. 1166)

Rozp. Min. Gosp. z 9.4.2002 r. w sprawie rodzajów i ilości substancji niebezpiecznych, których znajdowanie się w zakładzie decyduje o zaliczeniu go do zakładu o zwiększonym ryzyku albo zakładu o dużym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej (Dz.U. Nr 58, poz. 535, zm. Dz.U. 2006 r. Nr 30, poz. 208) .

### **Prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej**

Rozporządzenie Min. Pracy i Polít. Socjal. z 28.5.1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. Nr 62, poz. 287)

Rozporządzenie Min. Pracy i Polít. Socjal. z 28.5.1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz.U. Nr 62, poz. 288).

### **Profilaktyczne posiłki i napoje**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.5.1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. Nr 60, poz. 279),

### **Promieniowanie**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 18.6.1968 r. w sprawie bhp przy stosowaniu promieniowania jonizującego (Dz.U. Nr 20, poz. 122)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 17 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego (Dz.U. Nr 239, poz. 2029)

Rozporządzenie Rady Ministrów z 18.1.2005 r. w sprawie dawek granicznych promieniowania jonizującego (Dz.U. Nr 20, poz. 168).

Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 14 lutego 2007 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy - Prawo atomowe (Dz.U. 2007 nr 42 poz. 276)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 lipca 2006 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpiecznej pracy ze źródłami promieniowania jonizującego (Dz.U. 2006 nr 140 poz. 994)

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 lipca 2006 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentów wymaganych przy składaniu wniosku o wydanie zezwolenia na wykonywanie działalności związanej z narażeniem na działanie promieniowania jonizującego albo przy zgłoszeniu wykonywania tej działalności (Dz.U. 2006 nr 127 poz. 883)

### **Przepisy przeciwpożarowe**

Ustawa z 24.8.1991 r. o ochronie przeciwpożarowej (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 147, poz. 1229; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 100, poz. 836)

Ustawa z 24.8.1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. Nr 147, poz. 1230; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365)

Rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych i Administracji z 24.10.2005 r. w sprawie czynności kontrolno-rozpoznawczych przeprowadzanych przez Państwową Straż Pożarną (Dz.U. Nr 225, poz. 1934)

Rozporządzenie Min. Spraw Wewn. i Admin. z 16.6.2003 r. w sprawie przeciwpożarowego zaopatrzenia w wodę oraz dróg pożarowych (Dz.U. Nr 121, poz. 1139).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 21 kwietnia 2006 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. 2006 nr 80 poz. 563).

### **Roboty budowlano-montażowe i rozbiórkowe**

Rozporządzenie Min. Infrastr. z 6.2.2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót budowlanych (Dz.U. Nr 47, poz. 401)

Rozporządzenie Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gosp. Terenowej i Ochr. Środ. z 10.2.1977 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych (Dz.U. Nr 7, poz. 30).

### **Rolnictwo i przemysł spożywczy**

Rozporządzenie Min. Ochr. Środ., Zasobów Natur. i Leśnictwa z 29.11.1995 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu prac z zakresu gospodarki leśnej (Dz.U. Nr 147, poz. 716)

Rozporządzenie Min. Handlu Wewn. z 31.8.1963 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu piekarniczego (Dz.U. Nr 45, poz. 252)

Rozporządzenie Min. Gosp. Terenowej i Ochr. Środ. z 6.10.1973 r. w sprawie bhp przy zakładaniu i konserwacji zieleni oraz produkcji materiału roślinnego (Dz.U. Nr 45, poz. 267)

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 27.6.1997 r. w sprawie bhp przy magazynowaniu, przetwórstwie zbóż i produkcji pasz pochodzenia roślinnego (Dz.U. Nr 76, poz. 479)

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 8.5.1997 r. w sprawie bhp przy produkcji olejów roślinnych (Dz.U. Nr 48, poz. 316)

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 12.1.1998 r. w sprawie bhp przy obsłudze ciągników, maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych stosowanych w rolnictwie (Dz.U. Nr 12, poz. 51)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozw. Wsi z 28.9.2001 r. w sprawie bhp przy obsłudze zwierząt gospodarskich (Dz.U. Nr 118, poz. 1268, zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 256, poz. 2149)

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 9.3.1999 r. w sprawie bhp przy produkcji cukru (Dz.U. Nr 25, poz. 225).

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 26.10.1998 r. w sprawie bhp przy przetwórstwie mleka i jego pochodnych (Dz.U. Nr 138, poz. 897)

Rozporządzenie Min. Roln. i Gosp. Żywn. z 10.3.1999 r. w sprawie bhp przy uboju zwierząt i przetwórstwie mięsa (Dz.U. Nr 25, poz. 226)

Rozporządzenie Min. Handlu Wewn. z 9.4.1966 r. w sprawie bhp w zakładach gastronomicznych i przemysłu garmazeryjnego (Dz.U. Nr 22, poz. 142)

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 14.11.1952 r. w sprawie bhp w zakładach przetwórstwa rybnego (Dz.U. Nr 47, poz. 317)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozw. Wsi z 26.9.2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie ziemniaków (Dz.U. Nr 112, poz. 1204)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozw. Wsi z 17.6.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu cukierniczego (Dz.U. Nr 97, poz. 875, sprost Dz.U. Nr 139, poz. 1170)

Rozporządzenie Min. Przem. Spoż. i Skupu z 12.6.1968 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu jajczarsko-drobiarskiego (Dz.U. Nr 20, poz. 125).

Rozporządzenie Min. Handlu Wewn. i Usług z 21.3.1974 r. w sprawie bhp w zakładach produkujących ocet i musztardę (Dz.U. Nr 12, poz. 75)

Rozporządzenie Min. Przem. Spoż. i Skupu z 15.12.1967 r. w sprawie bhp w zakładach przetwórstwa produktów ubocznych pochodzenia zwierzęcego oraz w zakładach przemysłu paszowego (Dz.U. z 1968 r. Nr 1, poz. 2)

Rozporządzenie Min. Przem. Spoż. i Skupu z 5.5.1969 r. w sprawie bhp w zakładach przemysłu zielarskiego (Dz.U. Nr 16, poz. 119)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozwoju Wsi z 10.2.2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przetwarzających owoce i warzywa (Dz.U. Nr 34, poz. 289)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozwoju Wsi z 12.5.2003 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze amoniakalnych instalacji chłodniczych w zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego (Dz.U. Nr 98, poz. 902)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozwoju Wsi z 23.6.2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu piwowarskiego i napojów gazowanych (Dz.U. Nr 160, poz. 1669)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozw. Wsi z 24.6.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy stosowaniu i magazynowaniu środków ochrony roślin oraz nawozów mineralnych i organiczno-mineralnych (Dz.U. Nr 99, poz. 896, zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 88, poz. 752)

Rozporządzenie Min. Roln. i Rozw. Wsi z 23.12.2004 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu spirytusowego (Dz.U. Nr 285, poz. 2865).

### **Służba bhp**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 2.9.1997 r. w sprawie służby bhp (Dz.U. Nr 109, poz. 704; zm. Dz.U. z 2004 r. Nr 246, poz. 2468).

Rozp. Rady Ministrów z 2.11.2004 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie służby bhp (Dz.U. Nr 246, poz. 2468; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 117, poz. 986)

### **Szkolenia bhp**

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 28 czerwca 2005 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2005 nr 116 poz. 972)

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. 2004 nr 180 poz. 1860).

## **Szkoły i placówki publiczne**

Rozporządzenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 31 marca 2006 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach; blacharz, blacharz samochodowy, koszykarz-plecionkarz, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, monter kadłubów okrętowych, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik pożarnictwa, technik technologii wyrobów skórzanych i złotnik-jubiler (Dz.U. 2006 nr 62 poz. 439)

Rozporządzenie Min. Edukacji Narodowej i Sportu z 31.12.2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69)

**Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej** z 11 marca 1998 r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w szkołach wyższych. (Dz.U. Nr 37, poz. 209)

## **Transport i magazynowanie**

Rozporządzenie Min. Pracy i Polit. Społ. z 14.3.2000 r. w sprawie bhp przy ręcznych pracach transportowych (Dz.U. Nr 26, poz. 313, zm. Dz.U. z 2000 r. Nr 82, poz. 930)

Rozporządzenie Min. Gosp. z 10.5.2002 r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (Dz.U. Nr 70, poz. 650; zm. Dz.U. z 2003 r. Nr 65, poz. 603)

Rozporządzenie Ministrów: Pracy i Opieki Społ., Przem. Ciężkiego, Przem. Lekkiego, Górn. i Energetyki, Przem. Rolnego i Spożywczego, Żeglugi, Komunikacji, Budown. oraz Zdr. z 4.4.1950 r. w sprawie obsługi suwnic elektrycznych w zakładach pracy (Dz.U. Nr 25, poz. 223, sprostowanie Dz.U. Nr 39, poz. 361)

Rozporządzenie Ministrów Pracy i Opieki Społ. oraz Zdr. z 16.7.1954 r. w sprawie bhp przy obsłudze kolei w zakładach pracy (Dz.U. Nr 38, poz. 167)

Rozporządzenie Min. Handlu Zagranicznego i Gosp. Morskiej z 25.6.1979 r. w sprawie bhp na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 14, poz. 96)

Rozporządzenie Min. Żeglugi z 28.9.1973 r. w sprawie technicznych warunków bhp oraz warunków sanitarno-bytowych na morskich statkach handlowych (Dz.U. Nr 40, poz. 240)

Rozporządzenie Min. Transp. i Gosp. Morskiej z 6.7.1993 r. w sprawie bhp w portach morskich i śródlądowych (Dz.U. Nr 73, poz. 346).

## **Wypadki przy pracy**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 28.7.1998 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz.U. Nr 115, poz. 744; zm. Dz.U. z 2004 r., Nr 14, poz. 117)



Rozporządzenie Min. Gosp. i Pracy z 16.9.2004 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 227, poz. 2298)

Rozporządzenie Min. Gosp. i Pracy z 8.12.2004 r. w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy (Dz.U. Nr 269, poz. 2672)

Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673; ost zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1366)

Ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887; ost. zm. Dz.U. z 2005 r. Nr 249, poz. 2104)

Rozporządzenie Min. Pracy i Polit. Społ. z 24 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania (Dz.U. Nr 237, poz. 2015)

Rozporządzenie Min. Pracy i Polit. Społ. z 19 grudnia 2002 r. w sprawie trybu uznawania zdarzenia powstałego w okresie ubezpieczenia wypadkowego za wypadek przy pracy, kwalifikacji prawnej zdarzenia, wzoru karty wypadku i terminu jej sporządzenia (Dz.U. Nr 236, poz. 1992)

Rozporządzenie Min. Polityki Społ. z 28.4.2005 r. w sprawie sposobu i trybu zgłaszania wypadku przy pracy rolniczej oraz ustalania jego okoliczności i przyczyn (Dz.U. Nr 76, poz. 669).

## **Zatrudnienie**

Rozporządzenie Min. Pracy i Polit. Socjal. z 28.5.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62, poz. 286; zm. Dz.U. z 2003 r. Nr 230, poz. 2293)

Rozporządzenie Min. Gosp. i Pracy z 24.8.2004 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu oraz przygotowania zawodowego w miejscu pracy (Dz.U. Nr 185, poz. 1912, zm. DZ.U. z 2005 r. Nr 236, poz. 2003).

# ZAŁĄCZNIKI

## I. ZASADY ZACHOWANIA SIĘ NA WYPADEK RÓŻNYCH ZAGROŻEŃ

### 1. POŻARY

Najczęstszą przyczyną powstania pożaru są:

- bezmyślne bądź umyślne działanie człowieka;
- zwarcia i wady instalacji elektrycznej;
- wyładowania atmosferyczne.

#### Przed wystąpieniem pożaru

##### **Nie dopuścić do powstania pożaru !!!**

- a) Skontroluj domowe źródła ogrzewania i usuń wszelkie nieprawidłowości:
  - bardzo ostrożnie używaj zastępczych źródeł grzewczych (np. przenośne grzejniki elektryczne, gazowe, piecyki na drewno i węgiel), zgodnie z instrukcją obsługi
  - zabezpiecz materiały mogące ulec zapaleniu (podłoga, ściany, firany, meble, stosy gazet itp.), przed możliwością kontaktu z otwartym ogniem, żarem oraz gorącym popiołem;
  - nie używaj kuchenki gazowej do dogrzewania mieszkania.
- b) Sprawdź i stosuj odpowiednie zabezpieczenia instalacji elektrycznej:
  - nigdy nie „watuj korków”;

##### **Automatyczny bezpiecznik kosztuje kilka złotych !!!**

- włączając kilka urządzeń do jednego gniazdka przeciążasz instalację elektryczną;
  - używaj rozgałęźników z bezpiecznikami;
  - utrzymuj instalację odgromową oraz kominową w dobrym stanie.
- c) Przechowywując w mieszkaniu pojemniki z rozpuszczalnikami, benzyną, farbami itp. – przechowujesz bombę, której wystarczy już tylko zapalnik !!!
  - d) Przygotuj rodzinę do ewentualnej ewakuacji:
    - określ w mieszkaniu, domu i obejściu gospodarskim drogi ewakuacji oraz zapoznaj z nimi domowników, przetrenuj z rodziną taką ewakuację. Winny być ustalone co najmniej dwie drogi ewakuacji;
    - naucz rodzinę, jak przemieszczać się w pomieszczeniach zadymionych.
  - e) W miarę możliwości:
    - zainstaluj w mieszkaniu, domu i obejściu gospodarskim wykrywacze dymów (pożaru) i eksploatuj je zgodnie z instrukcją;
    - zaopatrz mieszkanie, dom i obejście w podręczne gaśnice i naucz rodzinę posługiwać się nimi. Przestrzegaj terminów badania sprawności gaśnic i ich legalizacji.

**Zapisz i zapamiętaj numer telefonu 998 do straży pożarnej oraz naucz dzieci jak informować przez telefon o pożarze.**

## W razie pożaru

Jeśli zauważyłeś pożar to:

- a) Masz obowiązek prawny i moralny powiadomić o tym osoby zagrożone, straż pożarną lub inne służby ratownicze;
- b) Użyj prostych sposobów by ugasić pożar w zarodku – gaśnica, woda, koc gaśniczy:
  - jeśli ubranie pali się na Tobie – zatrzymaj się, połóż na ziemi i obracaj do chwili zduśnienia ognia, ucieczka spowoduje tylko zwiększenie płomienia;
  - jeśli pali się tłuszcz w naczyniu kuchennym – ugaś go solą kuchenną lub po prostu nakryj szczelną pokrywą.
- c) Nie gaś urządzeń elektrycznych wodą – mogą być pod napięciem, postaraj się odłączyć zasilanie elektryczne.
- d) **Nie próbuj gasić ognia, którego nie jesteś w stanie opanować**, wyprowadź wszystkie osoby zagrożone w bezpieczne miejsce i w razie potrzeby udziel pierwszej pomocy.
- e) Gdyby pożar i swąd dymu obudzi Cię ze snu – zbadaj, czy drzwi są ciepłe, jeżeli tak to nie otwieraj ich lecz użyj innych dróg by opuścić pomieszczenie (np. przez okno, o ile jest to możliwe) lub usilnie wzywaj pomocy, wymachując przez okno białym, obrusem prześcieradłem:
  - jeśli musisz wyjść przez pomieszczenia zadymione to zakryj usta i nos gęstą tkaniną, okryj się czymś trudnozapalnym i przemieszczaj tuż przy podłodze – dym i gorące powietrze unosi się do góry, a dołem powietrze jest bardziej czyste i chłodne. Bądź przygotowany! Dym drażni oczy;
- f) **Opuszczając mieszkanie zabierz ze sobą wszystkich domowników:**
  - **dzieci potrafią chować się przed ogniem w miejscach, z których ich nie widać: szafie, pod łóżkiem, pod pościelą itp.**

Po pożarze

- a) **Jeśli zamierzasz wejść do budynku po pożarze powinieneś:**
  - upewnić się, czy właściwie służby (władze, straż pożarna) stwierdziły, że budynek jest bezpieczny;
  - uważać na oznaki dymu i gorąca;
  - nie włączać instalacji elektrycznej w budynku (pomieszczeniu) po pożarze przed jej sprawdzeniem przez elektryka;
  - jeśli został wyłączony główny wyłącznik gazu, dopływ gazu z sieci zasilającej do budynku – to w razie ponownego jego włączenia, wezwij **upoważnionego pracownika technicznego administracji obiektu oraz służbę gazowniczą;**
  - zachować czujność i uwagę, gdyż po pożarze elementy konstrukcyjne budynku (zabudowań) mogą być osłabione (np. dachy i stropy) i mogą wymagać naprawy.
- b) Jeśli fachowcy (inspektor budowlany) stwierdzą, że budynek po pożarze jest niebezpieczny, należy opuścić dom:
  - o konieczności opuszczenia domu powiadom policję, aby wzięła go i pozostawione mienie pod ochroną;
  - zabierz ze sobą dowód tożsamości i inne ważne dokumenty, niezbędne i cenne przedmioty (okulary, polisy ubezpieczeniowe, pieniądze, biżuterię).

- c) Skontaktuj się z firmą ubezpieczeniową w przypadku, gdy twoje mieszkanie, twój dom, zabudowania gospodarcze i pozostałe mienie ubezpieczyłeś od pożaru;
- d) Wyrzuć produkty żywnościowe, napoje i lekarstwa, które były narażone na działanie wysokiej temperatury, dymu i płomieni. Dotyczy to również zawartości lodówki i zamrażarki. Nie wolno też ponownie zamrażać rozmrożonej żywności;
- e) Jeśli sejf lub metalowa skrzynia uległy oddziaływaniu pożaru, nie próbuj ich otwierać. W ich wnętrzu przez długi czas (wiele godzin) może utrzymywać się wysoka temperatura. Jeśli otworzysz drzwi sejfu lub skrzyni przed wychłodzeniem, powietrze z zewnątrz w połączeniu z wysoką temperaturą wnętrza sejfu (skrzyni) może spowodować zapalenie się zawartości.

## 2. POWÓDŹ

*Najczęściej spodziewana jest w okresie jesienno-zimowym oraz zimowo-wiosennym z powodu długotrwałych bądź intensywnych opadów deszczu albo z powodu szybkiego topnienie śniegów*

### **PAMIĘTAJ:**

- ▶ nie uszkadzaj wałów przeciwpowodziowych;
- ▶ nie przejeżdżaj przez wały z wyjątkiem miejsc do tego przeznaczonych;
- ▶ nie uprawiaj gruntu przy wałach w odległości co najmniej 3 m od wału;
- ▶ nie sadź drzew na wałach;
- ▶ nie uszkadzaj umocnień;
- ▶ nie stawiaj budynków, nie kop studni, dołów oraz rowów w odległości mniejszej niż 50 m od stopy wału.

### **Przed wystąpieniem powodzi**

*Przygotuj się do powodzi zanim cię ona zaskoczy !!!*

- a) Poznaj podstawowe pojęcia, związane z zagrożeniem powodziowym:  
**Pogotowie przeciwpowodziowe** wprowadza się, gdy poziom wody w rzece wzrasta do poziomu ostrzegawczego i nadal się podnosi.  
**Alarm powodziowy** ogłasza się, gdy poziom wody zbliża się do stanu alarmowego.
- b) Dowiedz się w swoim urzędzie gminy (miasta) czy:
  - nie mieszkasz na terenie zagrożonym (zalewowym), jeżeli tak przy jakim poziomie wody ogłaszany jest stan ostrzegawczy i stan alarmowy;
  - będą stosowane jakieś sposoby alarmowania (syreny, dzwony, komunikaty radiowe);
  - w razie powodzi będzie zorganizowana ewakuacja, kto ją będzie przeprowadzał, kiedy, kogo i co obejmuje oraz gdzie przewiduje się miejsca przyjęć ludzi i mienia.
- c) Ubezpiecz siebie i swój dobytek – w razie tragedii odszkodowanie zawsze pomoże Ci „stać na nogi”.
- d) Jeśli zagrożenie powodzią stanie się realne, zaopatrzyć się w przydatny sprzęt:

- latarki, radioodbiornik bateryjny + zapasowe baterie,
  - inne źródła światła (świece, lampy naftowe, zapalniczki).
- e) Przygotuj się, aby być samowystarczalnym przez okres 3 dni i zdolnym do pomocy sobie i innym.
  - f) Poproś krewnych lub znajomych, zamieszkałych na terenach bezpiecznych by służyli jako miejsce kontaktu dla twojej rodziny. Upewnij się czy wszyscy jej członkowie znają adresy i telefony osób kontaktowych.
  - g) Zapoznaj rodzinę, jak zabezpiecza się mieszkanie, dom, obejście przed powodzią i grabieżą.
  - h) Sprawdź zawory zainstalowane w kanalizacji ściekowej swojego domu w celu zapobieżenia cofania się wody z systemu drenowego. W ostateczności użyj dużych korków lub czopów do zatkania przecieków, rur i zbiorników.

### **W czasie zagrożenia powodzią**

- a) Mniej włączone radio bateryjne na częstotliwości radia regionalnego (w Elblągu Radio-EI 94,10 MHz), w celu uzyskania komunikatu o zagrożeniu i sposobach postępowania.

#### **Postępuj zgodnie z treścią komunikatów – nie zwlekaj !!!**

- b) W przypadku niebezpieczeństwa natychmiast przemieszczaj się na wyżej położone tereny (miejsca).
- c) Jeżeli władze lokalne ogłoszą ewakuację z terenów zagrożonych, bądź przygotowany na nią wraz z rodziną. Pamiętaj także o swoich zwierzętach.
- d) Zabezpiecz swoje mieszkanie, swój dom tj. przenieś wartościowe wyposażenie domowe na wyższe piętra domu oraz zabezpiecz parter, jeśli czas na to pozwala.  
Wykorzystaj do tego celu worki z piaskiem, filię lub inne materiały podręczne. Z posesji, wszystkie rzeczy schowaj w budynku lub je przywiąż do czegoś stabilnego, aby nie popłynęły.
- e) W czasie powodzi odłącz urządzenia elektryczne, ale nie dotykaj ich, gdy są wilgotne lub stoją w wodzie. Wyłącz sieć gazową i wodociągową.
- f) W miarę możliwości na wyższych piętrach napełnij wannę i inne pojemniki wodą, po wcześniejszym wysterylizowaniu ich płynami typu: ACE, Bielinka, Chlorobis, inne.
- g) Nie używaj w gospodarstwie domowym wód gruntowych, mogą być zatrute (skażone).
- h) Nie chodź na obszarach zalanych, jeżeli woda przemieszcza się szybko. **Fala o głębokości kilkunastu centymetrów może przewrócić i przemieścić dorosłego człowieka.**
- i) Jeżeli musisz przekroczyć zalany obszar, użyj do badania gruntu przed sobą tyczki.  
**Do przejścia wybranej miejsca bez prądu powodziowego.**
- j) Po ostrzeżeniu, że spodziewana jest duża powódź, zapewnij swobodny wlew wód powodziowych do piwnicy twego domu lub sam wypełnij ją czystą wodą. Unikniesz w ten sposób zagrożenia uszkodzenia fundamentów domu przez ciśnienie napierających wód powodziowych.
- k) Dzieciom i osobom z ograniczoną świadomością należy przymocować w widocznym miejscu kartkę z imieniem, nazwiskiem oraz miejscem zamieszkania.
- l) Jeżeli zostaniesz wytypowany do pomocy w pracach przeciwpowodziowych (np. do układania lub napełniania worków z piaskiem) – **p o m a g a j !!!**

- m) W miarę możliwości zapobiegaj tworzeniu się atmosfery paniki, bądź rozsądny, zachowaj trzeźwość umysłu – to połowa sukcesu.

### Uwaga !!!

**Dobrze jest mieć ustalone zasady sygnalizacji na wypadek różnych potrzeb, np.:**

**kolor biały**

potrzeba ewakuacji

**kolor czerwony**

potrzeba żywności i wody

**kolor niebieski**

potrzeba pomocy medycznej

Po powodzi

- a) Jak najdłużej pozostań poza zasięgiem wód powodziowych, gdyż mogą być skażone np. produktami ropopochodnymi, nie oczyszczonymi ściekami, bakteriami chorobotwórczymi itp. **Nie używaj ich do picia!** Mogą być one również pod napięciem z uszkodzonych linii energetycznych napowietrznych lub podziemnych.
- b) Bądź ostrożny, gdy wjeżdżasz na tereny dotknięte powodzią. Drogi mogą być osłabione i nie wytrzymać ciężaru twojego samochodu (ciągnika), czy innego pojazdu.
- c) Miej zawsze włączone radio w celu uzyskania informacji lokalnych dotyczących udzielanej pomocy tj. zaopatrzenia w żywność i wodę zdatną do picia i użytku ogólnego.
- d) Zwracaj uwagę na zdrowie i bezpieczeństwo twoje i twojej rodziny. Często myj ręce mydłem w czystej wodzie, jeśli miałeś kontakt z wodami powodziowymi.
- e) Pamiętaj o wspomżeniu swoich sąsiadów, którzy mogą potrzebować specjalnej pomocy przy małych dzieciach, starszych lub przy niepełnosprawnych osobach.
- f) Wyrzuć żywność, która miała kontakt z wodami powodziowymi.
- g) Poinformuj odpowiednie służby o zerwanych liniach energetycznych, nieszczelności rurociągu gazowego lub o innych zagrożeniach występujących na twoim terenie
- h) Mieszkanie i wszystkie sprzęty, które przydatne są do dalszego użytkowania trzeba zdezynfekować, gdyż naniesiony muł zawiera duże ilości grzybów i bakterii chorobotwórczych, które zagrażają zdrowiu ludzi i zwierząt.
- i) Przygotuj się do wymiany podłogi i mury, które nasiąkły wodami powodziowymi.

- j) Sprawdź czy fundamenty twojego domu nie mają pęknięć, aby upewnić się, że budynek nie grozi zawaleniem. Uważaj na poluzowane tynki, sufity.
- k) Odpompuj zalane piwnice stopniowo – około 1/3 pierwotnego poziomu wody dziennie – w celu uniknięcia zniszczenia struktury fundamentów.
- l) Dopilnuj, aby instalacje domowe, elektryczne, gazowe i wodno-kanalizacyjne zostały sprawdzone przez fachowców i ewentualnie naprawione przed ich ponownym użytkowaniem.
- m) Używaj mocnego obuwia i bateryjnych lamp lub latarek w czasie oględzin zabudowań.
- n) Jeżeli byłeś ubezpieczony przed powodzią skontaktuj się z firmą ubezpieczeniową aby uniknąć nieporozumień z odszkodowaniami. Zrób zdjęcia zastanych zniszczeń – zarówno budynku jak i wyposażenia.

### 3. GRADOBICIE

Najczęstszą przyczyną występowania gradobicia jest powstawanie chmur gradowych na skutek silnych pionowych ruchów powietrza.

*Zjawisko to ma miejsce najczęściej w okresie letnim*

#### **Bądź przygotowany na wystąpienie gradobicia !!!**

- Ubezpiecz swoje mieszkanie, dom, samochód, zwierzęta gospodarskie, uprawy polowe od skutków gradobicia
- Zapisz i zapamiętaj numer telefonu na pogotowie ratunkowe, do służb weterynaryjnych i upewnij się, czy wszyscy członkowie rodziny je znają.
- Przygotuj swoje mieszkanie, swój dom:
  - zabezpiecz rynny i inne części budynku;
  - zabezpiecz lampy i inne urządzenia, które mogą ulec zniszczeniu.

#### **Podczas gradobicia**

- Jeżeli spotka cię gradobicie z dala od domu, znajdź bezpieczne schronienie i pozostań tam do czasu jego zakończenia.
- Jeżeli jesteś w domu:
  - zamknij okna, usuń z parapetów i balkonów przedmioty, które mogą zagrażać przechodniom;
  - pozostań w nim z dala od oszklonych okien, sufitów i drzwi;
  - w miarę możliwości pozamykaj zwierzęta domowe i hodowlane;
  - trzymaj pod ręką przygotowane latarki oraz dodatkowe baterie;
  - miej włączone radio, w celu uzyskania ewentualnych komunikatów.

**O wszystkich zdarzeniach, mających istotne znaczenie dla bezpieczeństwa ludzi informuj pogotowie ratunkowe, a w przypadku zerwania linii energetycznych zgłoś to pogotowiu energetycznemu.**

#### **Po gradobicu**

- Jeżeli są poszkodowani to:
  - udziel pierwszej pomocy rannym lub poszkodowanym osobom;
  - nie przenoś ciężko rannych osób, chyba że są one bezpośrednio zagrożone doznaniem kolejnych obrażeń – wezwij pomoc.
- Jeżeli byłeś ubezpieczony przed gradobicie, wykonaj zdjęcia zniszczeń, zarówno domu jak i jego wyposażenia w celu ubiegania się o odszkodowanie.



## 4. HURAGAN

*Występowanie huraganów (silnych wiatrów) powodowane jest najczęściej, szybko przemieszczającymi się aktywnymi niżami. Najgroźniejszą formę przyjmują one w okresie: wiosennym i jesiennym.*

### **Przed wystąpieniem huraganu (silnych wiatrów):**

- a) Upewnij się, czy wszyscy członkowie twojej rodziny wiedzą, jak postępować w czasie huraganu, oraz naucz ich jak wyłączyć gaz, elektryczność i wodę.
- b) Opracuj plan komunikowania się w czasie zagrożenia na okoliczność, gdy członkowie rodziny są rozdzieleni (realny przypadek, gdy dorośli są w pracy a dzieci w szkole).
- c) Naucz dzieci, jak i kiedy wzywa się policję lub straż pożarną oraz które radio jest nastrojone na odbiór informacji o stanie zagrożenia.

### **Podczas huraganu**

- a) Mniej włączone radio bateryjne na częstotliwości radia regionalnego (Radio-El 94,10 MHz) w celu uzyskania komunikatu o zagrożeniu i sposobach postępowania.
- b) Zabezpiecz swoje mieszkanie (dom):
  - zamknij okna, zabezpiecz rynny i inne części budynku;
  - upewnij się czy konstrukcja dachu jest mocno przytwierdzona do konstrukcji budynku;
  - zabezpiecz lampy i inne urządzenia, które mogą ulec zniszczeniu;
  - usuń z parapetów i balkonów przedmioty, które mogą zagrozić przechodniom;
  - uprzątnij z obejścia przedmioty, które mogły by narobić szkód (porwane przez wiatr);
  - zapewnij sobie odpowiednią ilość źródeł światła jak: latarki elektryczne (baterie do latarek i odbiorników radiowych), świece;
  - sprawdź stan apteczki pierwszej pomocy i zaopatrz się w niezbędne materiały i leki;
  - przygotuj rzeczy, które mogą być potrzebne w czasie ewakuacji tj. dokumenty, odzież, żywność, wartościowe rzeczy;
  - nie parkuj pojazdów w pobliżu drzew, słupów i trakcji elektrycznych.
- c) Wyłącz główny wyłącznik prądu i gazu – ograniczy to niebezpieczeństwo powstania pożaru.
- d) Schowaj się w środkowych i najniższych partiach z dala od oszklonych okien, sufitów i drzew.
- e) Znajdując się poza domem, pozostań tam, aż huragan nie przejdzie.
- f) Nie zatrzymuj się pod trakcjami elektrycznymi, planszami reklamowymi, drzewami itp.

### **Jeżeli służby ratownicze zalecają ewakuację:**

- wyrusz tak szybko jak to możliwe;
- opuszczając mieszkanie wyłącz energię elektryczną oraz główny zawór wody i gazu, wygaś ogień w piecach oraz zabezpiecz dom;
- zawiadom, kogoś, poza zasięgiem wichury, dokąd się ewakuujesz;
- zabierz przygotowany wcześniej podręczny bagaż oraz ciepłą odzież.

### **Po huraganie**

- a) Udziel pierwszej pomocy rannym i poszkodowanym osobom.



- b) Unikaj leżących lub zwisających przewodów elektrycznych.
- c) Ostrożnie wkraczaj do swojego domu.
- d) Sprawdź instalacje (gazową, wodociagową i ściekową) w zniszczonym domu.

## PARAMETRY PRZELICZENIOWE SIŁY WIATRU

Określenie wiatru	Prędkość wiatru m/s [ <i>~km/h</i> ]	Średnia prędkość wiatru m/s [ <i>~km/h</i> ]	Skala Beauforta (° B)	Objawy na lądzie
Cisza	0,0 ÷ 0,2 [ <i>0,0 ÷ 0,7</i> ]	0 [ <i>0</i> ]	0	Dym unosi się pionowo
Powiew	0,3 ÷ 1,5 [ <i>1,1 ÷ 5,4</i> ]	1 [ <i>3,6</i> ]	1	Znoszony dym wskazuje kierunek wiatru, chorągiewki kierunkowe na dachach i słupach nie poruszają się
Wiatr słaby	1,6 ÷ 3,3 [ <i>5,8 ÷ 11,9</i> ]	2 [ <i>7,2</i> ]	2	Wiatr odczuwa się na twarzy, liście drzą, zwykle chorągiewki kierunkowe na dachach i słupach poruszają się
Wiatr łagodny	3,4 ÷ 5,4 [ <i>12,2 ÷ 19,4</i> ]	4 [ <i>14,4</i> ]	3	Liście i małe gałązki są w stałym ruchu, wiatr rozwija lekkie flagi
Wiatr umiarkowany	5,5 ÷ 7,9 [ <i>19,8 ÷ 28,4</i> ]	7 [ <i>25,2</i> ]	4	Wiatr podnosi pył i kartki papieru, poruszają się małe gałęzie
Wiatr dość silny	8,0 ÷ 10,7 [ <i>28,8 ÷ 38,5</i> ]	9 [ <i>32,4</i> ]	5	Chwieją się krzewy pokryte liśćmi, tworzą się małe fale z grzywami na wodach śródlądowych
Wiatr silny	10,8 ÷ 13,8 [ <i>38,9 ÷ 49,7</i> ]	12 [ <i>43,2</i> ]	6	Poruszają się duże gałęzie, gwizdzą druty telegraficzne, użycie parasola jest utrudnione
Wiatr bardzo silny	13,9 ÷ 17,1 [ <i>50,0 ÷ 61,7</i> ]	15 [ <i>54,0</i> ]	7	Poruszają się całe drzewa, chodzenie pod wiatr jest utrudnione
Wiatr gwałtowny ( <i>wicher</i> )	17,2 ÷ 20,7 [ <i>61,9 ÷ 74,5</i> ]	19 [ <i>68,4</i> ]	8	Wiatr łamie gałęzie drzew, chodzenie pod wiatr bardzo utrudnione
Wichura ( <i>wiatr sztormowy</i> )	20,8 ÷ 24,4 [ <i>74,9 ÷ 87,8</i> ]	23 [ <i>82,8</i> ]	9	Wiatr powoduje niewielkie uszkodzenia budynków (np. zrywanie dachówek)
Silna wichura ( <i>sztorm</i> )	24,5 ÷ 28,4 [ <i>88,2 ÷ 102,2</i> ]	26 [ <i>93,6</i> ]	10	Rzadko występuje na lądzie, wyrwa drzewa z korzeniami, powoduje znaczne uszkodzenia budynków
Gwałtowna wichura ( <i>silny sztorm</i> )	28,5 ÷ 32,6 [ <i>102,6 ÷ 117,4</i> ]	31 [ <i>111,6</i> ]	11	Bardzo rzadko występuje na lądzie, powoduje rozległe zniszczenia
Huragan	32,7 ÷ 36,9 [ <i>117,7 ÷ 132,8</i> ]	35 [ <i>126,0</i> ]	12	Zrywa przewody linii wysokiego napięcia

### O WSZYSTKICH ZDARZENIACH, MAJĄCYCH ISTOTNE ZNACZENIE DLA BEZPIECZEŃSTWA LUDZI INFORMUJ:

- służby dyżurne Straży Pożarnej, Policji;
- pogotowie energetyczne, gazowe, inne.

## 5. SKAŻENIE PROMIENIOTWÓRCZE

Wypadki radiologiczne mogą zdarzyć się wszędzie tam, gdzie materiały radioaktywne są używane lub transportowane.

Ponadto mogą one mieć miejsce w elektrowniach jądrowych, szpitalach, uniwersytetach, laboratoriach badawczych, w zakładach przemysłowych, na głównych drogach, liniach kolejowych oraz stocznjach.

Materiały radioaktywne są niebezpieczne z powodu szkodliwego oddziaływania niektórych typów promieniowania na komórki ciała. Im dłużej dana osoba jest narażona na promieniowanie, tym większe jest zagrożenie. Są trzy czynniki, które minimalizują oddziaływanie promieniowania na twoje ciało: odległość, osłona oraz czas.

**Odległość** - im większa odległość pomiędzy tobą a źródłem promieniowania – tym mniejszą dawkę promieniowania otrzymasz. W razie poważnych awarii jądrowych, władze prawdopodobnie będą wzywać do ewakuacji, aby oddalić się od źródła promieniowania.

**Oslona** - podobnie jak odległość – im bardziej ciężkie i gęste materiały pomiędzy tobą a źródłem promieniowania – tym lepiej. Właśnie dlatego, w czasie wypadków radiologicznych, władze będą zalecać pozostawienie wewnątrz pomieszczeń. W niektórych przypadkach, ściany twojego domu będą wystarczającym zabezpieczeniem.

**Czas** - W większości przypadków natężenie promieniowania szybko maleje. Ograniczenie czasu przebywania w zasięgu promieniowania, zmniejsza wielkość pochłoniętej dawki promieniowania. Po wystąpieniu wypadków radiologicznych, lokalne władze będą monitorować wszystkie przypadki pojawienia się promieniowania i określić, kiedy mnie zagrożenie.

### Przed zagrożeniem radiacyjnym

- a) Na wypadek katastrofy miej przygotowane następujące rzeczy:
  - latarkę z zapasowymi bateriami;
  - przenośne radio bateryjne z zapasowymi bateriami;
  - apteczkę i podręcznik pierwszej pomocy;
  - alarmowy zapas żywności i wody;
  - zapas worków do przechowywania żywności;
  - otwieracz do konserw;
  - solidne obuwie.
- b) Bądź przygotowany do ewakuacji lub schronienia się w swoim domu.
- c) Opracuj plan komunikowania się na wypadek zagrożenia.
- d) Przygotuj plan oraz sposoby powrotu do domu członków rodziny, jeżeli w czasie wystąpienia zagrożenia są rozdzieleni (realna możliwość w ciągu dnia, gdy dorośli są w pracy, a dzieci w szkole).
- e) Poproś krewnych lub znajomych, zamieszkałych w innych miejscowościach, aby służyli jako miejsce kontaktu dla twojej rodziny. Upewnij się czy wszyscy członkowie twojej rodziny znają nazwisko, adres i nr telefonu osoby kontaktowej.
- f) Jeśli prowadzisz samodzielne gospodarstwo rolne, zastanów się nad zabezpieczeniem paszy dla zwierząt hodowlanych, ujęć wody pitnej oraz pomieszczeń dla nich.

### W czasie zagrożenia radiacyjnego

- a) Zachowaj spokój:

- nie każdy wypadek, związany z wydostaniem się substancji promieniotwórczej jest dla Ciebie niebezpieczny;
  - wypadek może dotyczyć tylko terenu zakładu (elektrowni atomowej) i może nie powodować żadnych zagrożeń zewnętrznych.
- b) Uważnie i stale słuchaj radia, oglądaj telewizję krajową lub lokalną. Komunikaty określą charakter wypadku, stopień zagrożenia oraz jego zasięg i szybkość rozprzestrzeniania się – wykonaj zalecenia wynikające z komunikatów.
- c) Gdy powracasz do miejsca schronienia z zewnątrz:
- weź prysznic, zmień buty i odzież;
  - schowaj rzeczy noszone na zewnątrz do plastikowej torby i szczelnie je zamknij.
- d) Jeśli otrzymasz polecenie ewakuacji wykonaj niezwłocznie, według zaleceń władz (służb ratowniczych):
- nasłuchuj w radiu i telewizji komunikatów o drogach ewakuacji, tymczasowych schronach i sposobach postępowania;
  - zabierz przygotowane na ewakuację rzeczy.
- Pamiętaj o swoich sąsiadach, którzy mogą potrzebować specjalnej pomocy przy małych dzieciach, starszych lub niepełnosprawnych osobach.**
- e) W wypadku zaniechania ewakuacji, pozostań w domu:
- zabezpiecz i pozamykaj okna i drzwi;
  - wyłącz klimatyzację, wentylację, ogrzewanie nawiewowe itp.;
  - miej przy sobie cały czas włączone radio baterijne;
  - zamknij (uszczelnij) zasuwki piecove i kominowe;
  - udaj się do piwnicy lub innych pomieszczeń, poniżej powierzchni gruntu;
  - pozostań wewnątrz pomieszczeń do czasu, aż władze (służby ratownicze) ogłoszą, że jest już bezpiecznie;
  - jeśli musisz wyjść na zewnątrz, zakryj usta i nos mokrym ręcznikiem. Bądź przygotowany do ewakuacji lub schronienia się na dłuższy czas w swoim domu.
- f) Ukryj inwentarz i nakarm go przechowaną w zamknięciu paszą.
- g) Nie używaj telefonu jeśli nie jest to konieczne. Linie telefoniczne są niezbędne dla akcji ratowniczej.
- h) Przechowuj żywność w szczelnych pojemnikach lub lodówce:
- nie zabezpieczoną żywność przed schowaniem dokładnie opłucz;
  - zrezygnuj ze spożywania owoców, warzyw i wody z niepewnych źródeł.
- i) Dalej postępuj zgodnie z zaleceniami określonymi przez władze (służby ratownicze) do czasu odwołania zagrożenia skażeniem promieniotwórczym

### **Po odwołaniu zagrożenia radiacyjnego**

- a) Opuść ukrycie i w razie najmniejszych podejrzeń o skażeniu poddawaj siebie i rodzinę zabiegom sanitarnym.
- b) Unikaj spożywania żywności z twojego ogrodu oraz mleka od twoich krów kóz, dopóki nie będą zbadane przez lokalny urząd sanitarny.
- c) W przypadku zarządzenia ewakuacji zabierz ze sobą najcenniejsze rzeczy, odzież, dokumenty i produkty żywnościowe. Zabezpiecz mieszkanie.

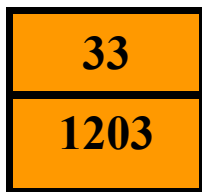
## 6. UWOLNIENIE NIEBEZPIECZNYCH ŚRODKÓW CHEMICZNYCH

Najczęstszą przyczyną uwolnień niebezpiecznych środków chemicznych (NŚCh) są:

- awarie i katastrofy w obiektach przemysłowych;
- wypadki cystern kolejowych oraz autocystern;
- rozszczelnienia rurociągów przemysłowych;
- katastrofy morskich tankowców i chemikaliowców.

### Zapamiętaj !!!

Pojazdy samochodowe przewożące substancje niebezpieczne są oznakowane pomarańczowymi prostokątami tablicami z czarnymi napisami cyfrowymi, oznaczającymi rodzaj niebezpiecznej substancji według międzynarodowych oznaczeń, umieszczonymi z tyłu i przodu pojazdu w następujący sposób: np. benzyny – paliwa silnikowe.



- nr rozpoznawczy niebezpieczeństwa

- nr substancji wg wykazu ONZ

a)

Jeżeli jesteś świadkiem wypadku z udziałem NSCh – powiadom natychmiast w jakikolwiek sposób straż pożarną i policję.

**Podaj istotne dane:**

- **miejsce zdarzenia;**
- **charakter zdarzenia;**
- **swoje dane.**

b)

Nie bądź kibicem zdarzenia, ale oddal się z miejsca wypadku, aby zminimalizować ryzyko zatrucia.

c)

Opuść rejon zagrożony, kierując się prostopadle do kierunku wiatru.

d)

Chroń swoje drogi oddechowe. W tym celu wykonaj filtr ochronny z dostępnych Ci materiałów (zwilżona w wodzie lub wodnym roztworze sody oczyszczonej chusteczka, szalik, ręcznik itp.) i osłoń nim drogi oddechowe.

e)

Jeśli jesteś w samochodzie – zamknij okna, włącz wentylację wewnętrzną – staraj się jak najszybciej opuścić strefę skażenia.

f)

Stosuj się ściśle do poleceń służb ratowniczych lub komunikatów, przekazywanych przez lokalne środki przekazu – radio, TV, megafony.

g)

Jeśli przebywałeś w strefie skażonej, zdejmij ubranie, które uległo zanieczyszczeniu i zamień je na czyste oraz dużą ilością bieżącej wody przemyj oczy, usta, nos i weź prysznic.

**Jeśli istnieje prawdopodobieństwo, że niebezpieczne środki chemiczne przenikają do Twojego domu to:**

a)

Włącz radio lub telewizor na program lokalny i stosuj się ściśle do poleceń wydanych przez lokalne władze (służby ratownicze).

b)

Uszczelnij wszystkie otwory okienne, wentylacyjne, drzwi – oklejając je taśmą klejącą, obkładając rulonami z mokrych ręczników czy przescieradeł.

c)

Oddychaj przez maseczkę wykonaną z gazy, waty, ręcznika itp.

d)

Zadbaj o bezpieczeństwo swoich podopiecznych, dzieci, osób niepełnosprawnych, zwierząt domowych.

e)

Pozostań w wewnętrznej części budynku przy zamkniętych drzwiach – w przypadku gdy istnieje niebezpieczeństwo **skażenia chlorem, udaj się na wyższe kondygnacje** np. do sąsiadów. **W przypadku amoniaku – kieruj się do pomieszczeń położonych na niskich kondygnacjach.**

f)

Powiadom o zagrożeniu najbliższe otoczenie.

g)

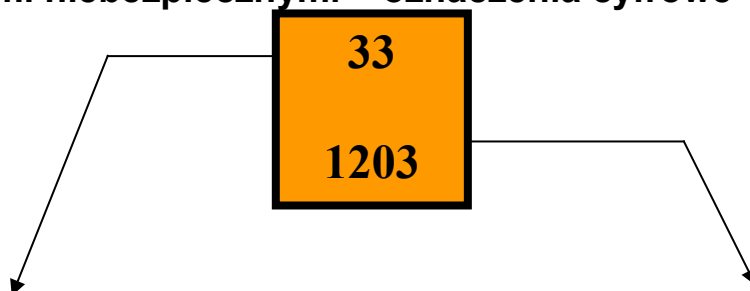
Wyłącz urządzenia elektryczne i gazowe z otwartym ogniem.

h)

Nie jedz żywności i nie pij płynów, które mogły ulec skażeniu.

## Oznaczenia materiałów niebezpiecznych

Tablica ostrzegawcza dla zbiorników (cystern)  
z materiałami niebezpiecznymi – oznaczenia cyfrowe



Numer rozpoznawczy rodzaju niebezpieczeństwa	Numer rozpoznawczy materiału z nr rozpoznawczym rodzaju niebezpieczeństwa																																																										
<p><b>1 - pierwsza cyfra oznacza:</b></p> <p>2 – emisję gazu spowodowaną ciśnieniem lub reakcją chemiczną.</p> <p><b>3 – łatwopalność materiałów ciekłych (par) i gazu lub materiału ciekłego podatnego na samonagrzanie.</b></p> <p><b>4 – łatwopalność materiałów stałych lub materiału stałego podatnego na samonagrzanie.</b></p> <p><b>5 – działanie utleniające.</b></p> <p><b>6 – działanie trujące.</b></p> <p><b>7 – działanie promieniotwórcze.</b></p> <p><b>8 – niebezpieczeństwo samorzutnej i gwałtownej reakcji.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podwójna cyfra oznacza zwiększone niebezpieczeństwo np. 33</li> <li>• Zero po pierwszej cyfrze oznacza, że materiał nie przedstawia dodatkowego niebezpieczeństwa np. 30</li> <li>• Znak „X” przed numerem oznacza absolutny zakaz zetknięcia się (kontaktu) materiału z wodą np. X83</li> </ul>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1005 – amoniak</td><td style="text-align: right;">268</td></tr> <tr><td>1017 – chlor</td><td style="text-align: right;">266</td></tr> <tr><td>1035 – etan</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>1076 – fosgen</td><td style="text-align: right;">266</td></tr> <tr><td>1090 – aceton</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>1133 – kleje</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>1165 – dioksan</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>1202 – paliwo do silników Diesla</td><td style="text-align: right;">30</td></tr> <tr><td>1203 – benzyny</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>1223 – nafta</td><td style="text-align: right;">30</td></tr> <tr><td>1262 – oktany</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>1400 – bar</td><td style="text-align: right;">423</td></tr> <tr><td>1407 – cez</td><td style="text-align: right;">423</td></tr> <tr><td>1428 – sól</td><td style="text-align: right;">X423</td></tr> <tr><td>1558 – arsen</td><td style="text-align: right;">60</td></tr> <tr><td>1692 – strychnina</td><td style="text-align: right;">66</td></tr> <tr><td>1713 – cyjanek cynku</td><td style="text-align: right;">66</td></tr> <tr><td>1789 – kwas solny</td><td style="text-align: right;">80</td></tr> <tr><td>1814 – ług potasowy</td><td style="text-align: right;">80</td></tr> <tr><td>1831 - kwas siarkowy dymiący</td><td style="text-align: right;">X886</td></tr> <tr><td>1833 – kwas siarkowy</td><td style="text-align: right;">80</td></tr> <tr><td>1872 – tlenek ołowiu</td><td style="text-align: right;">56</td></tr> <tr><td>1957 – wodór ciężki</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>1969 – izobutan</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>1971 – metan sprężony</td><td style="text-align: right;">23</td></tr> <tr><td>2257 – potas</td><td style="text-align: right;">X423</td></tr> <tr><td>2389 – furan</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> <tr><td>2809 – rtęć</td><td style="text-align: right;">80</td></tr> <tr><td>3065 – alkohol pow. 70%</td><td style="text-align: right;">33</td></tr> </table>	1005 – amoniak	268	1017 – chlor	266	1035 – etan	23	1076 – fosgen	266	1090 – aceton	33	1133 – kleje	33	1165 – dioksan	33	1202 – paliwo do silników Diesla	30	1203 – benzyny	33	1223 – nafta	30	1262 – oktany	33	1400 – bar	423	1407 – cez	423	1428 – sól	X423	1558 – arsen	60	1692 – strychnina	66	1713 – cyjanek cynku	66	1789 – kwas solny	80	1814 – ług potasowy	80	1831 - kwas siarkowy dymiący	X886	1833 – kwas siarkowy	80	1872 – tlenek ołowiu	56	1957 – wodór ciężki	23	1969 – izobutan	23	1971 – metan sprężony	23	2257 – potas	X423	2389 – furan	33	2809 – rtęć	80	3065 – alkohol pow. 70%	33
1005 – amoniak	268																																																										
1017 – chlor	266																																																										
1035 – etan	23																																																										
1076 – fosgen	266																																																										
1090 – aceton	33																																																										
1133 – kleje	33																																																										
1165 – dioksan	33																																																										
1202 – paliwo do silników Diesla	30																																																										
1203 – benzyny	33																																																										
1223 – nafta	30																																																										
1262 – oktany	33																																																										
1400 – bar	423																																																										
1407 – cez	423																																																										
1428 – sól	X423																																																										
1558 – arsen	60																																																										
1692 – strychnina	66																																																										
1713 – cyjanek cynku	66																																																										
1789 – kwas solny	80																																																										
1814 – ług potasowy	80																																																										
1831 - kwas siarkowy dymiący	X886																																																										
1833 – kwas siarkowy	80																																																										
1872 – tlenek ołowiu	56																																																										
1957 – wodór ciężki	23																																																										
1969 – izobutan	23																																																										
1971 – metan sprężony	23																																																										
2257 – potas	X423																																																										
2389 – furan	33																																																										
2809 – rtęć	80																																																										
3065 – alkohol pow. 70%	33																																																										

## 7. UPAŁY

*Zbyt intensywny wysiłek w czasie gorącego dnia, spędzanie zbyt długiego czasu na słońcu albo zbyt długie przebywanie w przegrzonym miejscu może spowodować uraz termiczny.*

Aby móc skutecznie zapobiegać podobnym przypadkom poznaj objawy i bądź gotów do udzielania pierwszej pomocy w takich przypadkach. Uraz termiczny może przybrać postać oparzenia słonecznego lub przegrzania.

### Oparzenia słoneczne

Objawy: zaczerwienienie i bolesność skóry, możliwe swędzenie, pęcherze, gorączka, ból głowy.

Pierwsza pomoc: weź chłodny prysznic, użyj mydła aby usunąć olejki (kremy). Miejsca oparzone polewaj dużą ilością zimnej wody. Jeśli na skórze wystąpią pęcherze, zrób suchy, sterylny opatrunek i skorzystaj z pomocy medycznej.

### Przegrzanie

Objawy: Osłabienie, zawroty głowy, pragnienie, nudności i wymioty, kurcze mięśni (zwłaszcza nóg i brzucha), utrata przytomności.

Pierwsza pomoc: Połóż poszkodowaną osobę w chłodnym miejscu (nogi unieś na wysokość 20 – 30 cm.). Poluzuj ubranie. Użyj zimnej, mokrej tkaniny jako okładu do obniżenia temperatury ciała. Podawaj do picia wodę z solą małymi łykami. Jeśli wystąpią nudności, odstaw wodę. Jeśli wystąpią wymioty, szukaj natychmiastowej pomocy medycznej. W przypadku utraty przytomności przy wyczuwalnym oddechu i tętnie, ułóż poszkodowanego na bok.

### **Bądź przygotowany na wystąpienie gwałtownego ocieplenia !**

1. Utrzymuj chłodne powietrze wewnątrz pomieszczeń poprzez stosowanie żaluzji w drzwiach i oknach.
2. Rozważ utrzymanie w użyciu zewnętrznych okiennic przez cały rok. Zewnętrzne okiennice latem nie dopuszczają ciepła do wnętrza domu, natomiast utrzymują ciepło w domu zimą. Sprawdź przewody urządzeń klimatyzacyjnych, czy są właściwie izolowane i szczelne.
3. Oszczędzaj elektryczność. W okresie dużych upałów ludzie mają tendencję do znacznie większego zużycia energii elektrycznej na potrzeby urządzeń klimatyzacyjnych co prowadzi do niedoboru mocy lub przerw w dopływie prądu.
4. Przebywaj wewnątrz pomieszczeń tak długo, jak to możliwe. Jeśli jest brak klimatyzacji, przebywaj na niższym poziomie budynku poza zasięgiem światła słonecznego.
5. Spożywaj zbilansowane, lekkie posiłki.
6. Regularnie pij duże ilości wody. Osoby cierpiące na epilepsję oraz schorzenia serca, nerek lub wątroby, będące na nisko-wodnej diecie oraz mające problemy z utrzymaniem płynów powinny skontaktować się z lekarzem przed zwiększonym przyjmowaniem płynów.
7. Ogranicz przyjmowanie napojów alkoholowych. Mimo, że piwo i napoje alkoholowe zdają się zaspokoić pragnienie to zazwyczaj powodują duże odwodnienie organizmu.



8. Ubieraj się w luźno dopasowane rzeczy zakrywające możliwie największą powierzchnię skóry. Lekka o jasnych kolorach odzież odbija ciepło i promieniowanie słońca oraz pomaga utrzymać normalną temperaturę ciała.
9. Noś okrycia głowy, które skutecznie będą chronić twarz i głowę przed nadmiernym nagrzaniem.
10. Unikaj zbytniego nasłonecznienia. Opalenizna spowalnia zdolność do samoczynnego chłodzenia się. Użyj środków ochrony przed promieniami słonecznymi o wysokim współczynniku skuteczności ochrony.
11. Unikaj skrajnych zmian temperatury. Zwolnij tryb życia. Zredukuj, wykreśl lub przeorganizuj wyczerpujące zajęcia. Osoby wysokiego ryzyka powinny przebywać w chłodnych miejscach. Stosuj tabletki solne ale tylko wtedy, jeśli zostały zalecone przez lekarza.
12. Pamiętaj, że podczas upałów występuje zwiększone zagrożenie przeciwpożarowe – przebywając w lesie, na podsuszonych łakach, ścierniskach zachowaj szczególną ostrożność i staraj się nie zaproszyć ognia.

### **Podczas suszy**

1. Zmniejsz zużycie wody.
2. Podlewanie trawników i mycie samochodów marnotrawi wodę.
3. Gdzie tylko możliwe używaj wielokrotnie tej samej wody.

## **8. ŚNIEŻYCE**

**Silny wiatr** w połączeniu z temperaturą powietrza tylko nieco poniżej 0°C może mieć taki sam skutek, jak stojące powietrze o temperaturze poniżej -30°C. Może być to przyczyną odmrożenia i wychłodzenia organizmu.

**Odmrożenie** jest skutkiem oddziaływania zimna (choć niekoniecznie mrozu). W wyniku odmrożenia mogą wystąpić trwałe uszkodzenia najbardziej naradzonych odmrożeniem części ciała. Typowymi objawami tego urazu są znaczne wychłodzenie, zaczerwienienie, utrata czucia oraz błądź palców rąk i nóg, nosa, małżowin usznych.

**Wychłodzenie** jest stanem gdy temperatura wewnętrzna ciała spada poniżej +35°C. Objawami wychłodzenia są zaburzenia świadomości do śpiączki włącznie, powolna mowa, poczucie wyczerpania, zaburzenia mowy, senność.

Jeżeli u kogoś podejrzewane jest wystąpienie odmrożenia lub wychłodzenia – rozpocznij powolne ogrzewanie osoby i poszukaj natychmiastowej pomocy medycznej. Rozpocznij od ogrzewania torsu tej osoby. Zdejmij przemarznięte ubranie, ułóż osobę na suchej tkaninie i okryj całe ciało kocem, folią aluminiową – ogrzewaj do własnym ciałem.

**Nie uznawaj pochopnie osoby wyziębionej za zmarłą przed próbą reanimacji.** przy odmrożeniach kończyn zanurz je w letniej wodzie o temperaturze ciała zdrowego człowieka. Na inne odmrożone części ciała nakładaj (nie gorące!) okłady.

**Nie podawaj osobie dotkniętej odmrożeniem lub wychłodzeniem alkoholu w szczególności gdy nie ma możliwości zapewnienia jej ciepłego schronienia.**

**Unikaj podawania kawy ze względu na zawartość kofeiny, nie podawaj żadnych leków bez dodatkowych wskazań.**



## ***Bądź przygotowany na wystąpienie śnieżyc, zawiei i zamieci!***

1. W czasie opadów pozostań w domu.
2. Jeżeli musisz wyjść na zewnątrz ubierz się w ciepłą odzież wielowarstwową i powiadom kogokolwiek o docelowym miejscu podróży oraz o przewidywanym czasie dotarcia na miejsce przeznaczenia.
3. Zachowaj ostrożność poruszając się po zaśnieżonym i oblodzonym terenie, zwróć uwagę na zwisające sopele, zwały śniegu na dachach budynków, itp.

## **Jazda samochodem w zimie**

Jedną z wielu przyczyn ofiar śmiertelnych w zimie jest niewłaściwe przygotowanie pojazdu do sezonu zimowego oraz brak znajomości postępowania na wypadek unieruchomienia pojazdu lub zabłądzenia podczas podróżowania. Dlatego też, aby bezpiecznie podróżować:

a) Sprawdź następujące elementy twojego samochodu:

- akumulator;
  - płyn chłodzący;
  - wycieraczki i płyn do spryskiwania szyb;
  - układ zapłonowy;
  - termostat;
  - oświetlenie pojazdu;
  - światła awaryjne;
  - układ wydechowy;
  - układ ogrzewania;
  - hamulce;
  - odmrażacz;
  - poziom oleju (jeśli jest taka potrzeba, wymień na olej zimowy).
- b) Załóż zimowe opony i upewnij się czy mają odpowiedni bieżnik. Uniwersalne opony radialne zazwyczaj nadają się do większości warunków zimowych. Jednakże przepisy w niektórych krajach wymagają stosowania opon z łańcuchami lub opon śniegowych z kolcami.
- c) Mniej przygotowaną skrobaczkę do szyb oraz narzędzie do usuwania śniegu.
- d) Utrzymuj co najmniej połowę pojemności zbiornika paliwa w czasie zimy.
- e) Starannie planuj długie podróże.
- f) Słuchaj komunikatów radiowych o aktualnych warunkach drogowych.
- g) Podróżuj w ciągu dnia i jeśli to możliwe w towarzystwie przynajmniej jednej osoby.
- h) W czasie burzy śniegowej staraj się korzystać z komunikacji publicznej.
- i) Ubieraj się ciepło. Noś odzież wielowarstwową lekko dopasowaną.
- j) Na czas dłuższej podróży przygotuj wysokoenergetyczne suche pożywienie oraz kilka butelek wody.
- k) Mniej w swoim samochodzie:
- migające światło przenośne z zapasowymi bateriami;
  - apteczkę pierwszej pomocy oraz niezbędne leki;
  - śpiwór lub koc;
  - torby plastikowe (do celów sanitarnych);
  - zapalki;
  - małą łopatkę – saperkę;
  - podręczne narzędzia – szczypce uniwersalne, klucz nastawny, śrubokręt itp.;
  - przewody do rozruchu silnika;
  - łańcuchy lub siatki na opony;

- jaskrawo kolorową tkaninę do użycia jako flagi sygnalizacyjnej.

### **Jeśli utknąłeś w drodze**

1. Pozostań w samochodzie. Nie szukaj sam pomocy, chyba że pomoc jest widoczna w odległości 100m.
2. Umocuj na antenie lub dachu samochodu jaskrawą część ubrania (najlepiej koloru czerwonego) tak, aby widoczna była dla ratowników.
3. Użyj wszystkich dostępnych środków do poprawienia izolacji samochodu.
4. Uruchamiaj silnik co godzinę na 10 minut. W czasie pracy silnika włącz ogrzewanie oraz zewnętrzne światła samochodu.
5. **Zachowaj ostrożność z uwagi na trujące działanie tlenku węgla w spalinach. Utrzymuj rurę wydechową wolną od śniegu oraz dla wentylacji lekko uchył okno.**
6. Zwracaj uwagę na oznaki odmrożeń lub wychłodzenia organizmu.
7. Wykonaj lekkie ćwiczenia dla utrzymania krążenia krwi. Od czasu do czasu klaskaj w dłonie, wykonuj wymachy ramionami. Staraj się nie przebywać w jednej pozycji zbyt długo. Jeśli w samochodzie jest więcej niż jedna osoba, należy spać kolejno, na zmianę.
8. Dla utrzymania ciepła osoby powinny zgromadzić się koło siebie.
9. Unikaj zbyt dużego lub nadmiernego wysiłku. Zimne otoczenie powoduje dodatkowe obciążenie dla serca. Nadmierny wysiłek taki jak odgarnianie śniegu albo pchanie samochodu może spowodować zdrowotne dolegliwości.

## **9. KATASTROFY BUDOWLANE**

Katastrofy budowlane najczęściej powodowane są:

- *wybuchami gazu;*
- *obsunięciem stropów lub nadwerżeniem ważnych elementów konstrukcyjnych budynków;*
- *tąpnięciami.*

a) Opuszczając dom (mieszkanie):

- wyłącz instalację gazową, elektryczną, wodną;
- zabierz ze sobą dokument tożsamości i inne ważne dokumenty, żywność, koce, odzież, pieniądze;
- zadbaj o to aby dom opuścili wszyscy domownicy oraz sąsiedzi;
- zachowaj szczególną ostrożność – **uwaga na stropy, klatki schodowe**
- o ile nie możesz opuścić budynku (mieszkania) drzwiami wyjściowymi przez klatkę schodową z powodu zagrożenia lub innych przeszkód, uciekaj przez okno lub okna sąsiadów, jeśli to możliwe.

### **Gdy nie masz możliwości opuszczenia domu:**

- wywieś w oknie białe prześcieradło lub obrus – jako znak dla ratowników, że potrzebujesz pomocy.

### **Gdy jesteś unieruchomiony (przysypany):**

- nawołuj pomocy, stukaj w lekkie elementy metalowe – ułatwi to ratownikom lokalizację.

b) Gdy opuściłeś dom (mieszkanie):

- powiadom kierującego akcją ratowniczą o osobach z rodziny i sąsiadach, którzy zostali jeszcze w pomieszczeniach budynku oraz o osobach, które aktualnie i na pewno przebywają poza domem (w pracy, szkole itp.);

- jeśli posiadasz informacje pomocne w akcji ratowniczej przekaż je niezwłocznie służbie ratowniczej;
- nie przeszkadzaj w pracy ratownikom;
- nie wracaj na miejsce katastrofy ani nie wchodź do uszkodzonego wypadkiem budynku bez zezwolenia służb budowlanych, które określą czy takie wejście jest bezpieczne;
- o ile doznałeś obrażeń (jesteś ranny) zgłoś się do punktu pomocy medycznej;
- zgłoś swoje potrzeby do punktu pomocy społecznej lub władz terenowych;
- dalej postępuj zgodnie z zaleceniami władz miasta, gminy.

**Gdy byłeś (byłaś) świadkiem katastrofy budowlanej niezwłocznie powiadom Straż Pożarną, Policję, Pogotowie Ratunkowe.**

## 10. NIEWYPAŁ – AMUNICJA - NIEWYBUCH

### PAMIĘTAJ !

- a) Nie wchodź na tereny oznakowane zakazem wstępu (poligony, place ćwiczeń, strzelnice, magazyny).
- b) Nie dotykaj, nie manipuluj przy znalezionych niewypałach, bombach, pociskach, amunicji, granatach.
- c) Zabezpiecz miejsce znalezienia aby nie rzuciło się w oczy osobom postronnym.
- d) Natychmiast powiadom o swoim „znalezisku” – wskaż miejsce:
  - Policję;
  - Straż Pożarną;
  - urząd miasta (gminy);
  - nauczyciela;
  - sołtysa.

**ZAPOZNAJ** swoje dzieci ze sposobem postępowania (podaj znane Tobie przykłady lekkomyślności dzieci i młodzieży w tym względzie).

**NIE LEKCEWAŻ NIEBEZPIECZEŃSTWA, LEKKOMYŚLNOŚĆ I GŁUPOTA GROZI UTRATĄ ZDROWIA A NAWET ŻYCIA TWOJEGO LUB NAJBLIŻSZYCH.**

## 11. ŁADUNEK WYBUCHOWY W OBIEKCIE UŻYTECZNOŚCI PUBLICZNEJ

### INSTRUKCJA ALARMOWA

**w przypadku zgłoszenia o podłożeniu lub znalezieniu ładunku wybuchowego w obiekcie użyteczności publicznej**

#### I. ALARMOWANIE

1. Osoba, która przyjęła zgłoszenie o podłożeniu ładunku wybuchowego albo zauważyła w obiekcie przedmiot niewiadomego pochodzenia, mogący być ładunkiem wybuchowym, jest obowiązana o tym powiadomić:
  - administratora obiektu;
  - Policję.
2. Zawiadamiając Policję należy podać:
  - treść rozmowy ze zgłaszającym o podłożeniu ładunku wybuchowego, która należy prowadzić wg wskazówek załączonych do instrukcji;

- miejsce i opis zlokalizowanego przedmiotu, który może być ładunkiem wybuchowym;
- numer telefonu, z którego prowadzona jest rozmowa i swoje nazwisko;
- uzyskać od Policji potwierdzenie przyjętego powyższego zawiadomienia.

## **II. AKCJA POSZUKIWAWCZA ŁADUNKU WYBUCHOWEGO PO UZYSKANIU INFORMACJI O JEGO PODŁOŻENIU,**

1. Do czasu przybycia Policji akcją kieruje administrator obiektu a w czasie jego nieobecności osoba przez niego upoważniona.
2. Kierujący akcją zarządza, aby użytkownicy pomieszczeń dokonali sprawdzenia czy w tych pomieszczeniach znajdują się:
  - przedmioty, rzeczy, urządzenia, paczki itp. których wcześniej nie było i nie wnieśli ich użytkownicy pomieszczeń (a mogły być wniesione i pozostawione przez inne osoby np. interesantów.
  - ślady przemieszczania elementów wyposażenia pomieszczeń;
  - zmiany w wyglądzie zewnętrznym przedmiotów, rzeczy, urządzeń, które przedtem w pomieszczeniu były oraz emitowane z nich sygnały (np. dźwięki mechanizmów zegarowych, świecące elementy elektroniczne itp.).
3. Pomieszczenia ogólnodostępne takie jak: korytarze, klatki schodowe, halle, windy, toalety, piwnice, strychy itp. oraz najbliższe otoczenie zewnętrzne obiektu powinny być sprawdzone przez pracowników obsługi administracyjnej lub ochrony.
4. Zlokalizowanych przedmiotów, rzeczy, urządzeń, których – w ocenie użytkowników obiektu – przedtem nie było, a zachodzi podejrzenie, iż mogą to być ładunki wybuchowe, nie wolno dotykać. O ich umiejscowieniu należy natychmiast powiadomić administratora obiektu i Policję.
5. W przypadku, gdy użytkownicy pomieszczeń faktycznie stwierdzą obecność przedmiotów (rzeczy, urządzeń), których wcześniej nie było lub zmiany w wyglądzie i usytuowaniu przedmiotów stale znajdujących się w tych pomieszczeniach, należy domniemywać, że pojawienie się tych przedmiotów lub zmiany w ich wyglądzie i usytuowaniu mogły nastąpić na skutek działania sprawcy podłożenia ładunku wybuchowego. W takiej sytuacji kierujący akcją może wydać decyzję ewakuacji osób z zagrożonego obiektu przed przybyciem Policji.
6. Należy zachować spokój i opanowanie, aby nie dopuścić do przejawów paniki.

## **III. AKCJA ROZPOZNAWCZO-NEUTRALIZACYJNA ZLOKALIZOWANYCH ŁADUNKÓW WYBUCHOWYCH.**

1. Po przybyciu do obiektu policjanta lub policyjnej grupy interwencyjnej administrator obiektu powinien przekazać im wszystkie informacje dotyczące zdarzenia oraz wskazać miejsca zlokalizowanych przedmiotów, rzeczy, urządzeń obcego pochodzenia i punkty newralgiczne w obiekcie.
2. Policjant lub dowódca grupy policjantów przyjmuje kierowanie akcją, a administrator obiektu winien udzielić mu wszechstronnej pomocy podczas jej prowadzenia.
3. Na wniosek policjanta, kierującego akcją, administrator obiektu podejmuje decyzje o ewakuacji użytkowników i innych osób z obiektu – o ile wcześniej to nie nastąpiło.
4. Identyfikacją i rozpoznaniem zlokalizowanych przedmiotów, rzeczy, urządzeń obcych oraz neutralizowaniem ewentualnie podłożonych ładunków wybuchowych zajmują się uprawnione i wyspecjalizowane ogniwa organizacyjne Policji, przy wykorzystaniu specjalistycznych środków technicznych..

5. Policjant kierujący akcją, po zakończeniu działań, przekazuje protokolarnie obiekt administratorowi – wzór protokołu w załączeniu.

#### **IV. POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

1. Osobom przyjmującym zgłoszenie o podłożeniu ładunków wybuchowych oraz administratorom obiektu nie wolno lekceważyć żadnej informacji na ten temat i każdorazowo powinni powiadomić o tym Policję, która z urzędu dokonuje sprawdzenia wiarygodności każdego zgłoszenia.
2. Administrator obiektu powinien na bieżąco organizować szkolenie personelu w zakresie niniejszej instrukcji oraz winien dysponować planami: ewakuacji i architektonicznym obiektu, w tym rozmieszczenia punktów newralgicznych takich, jak węzły energetyczne i wodne, które udostępnia na żądania policjanta kierującego akcją. Policja udziela pomocy w realizacji takiego szkolenia.
3. Administrator obiektu winien podejmować wszelkie kroki, zmierzające do fizycznej i technicznej ochrony obiektu, uniemożliwiającej podkładanie w nim ładunków wybuchowych.
4. Z treścią niniejszej instrukcji należy zapoznać wszystkich pracowników administracyjnych i ochrony w poszczególnych obiektach użyteczności publicznej.

### **WSKAZÓWKI DO PROWADZENIA ROZMOWY ZE ZGŁASZAJĄCYM O PODŁOŻENIU BOMBY**

1. Rozmowę prowadzić spokojnie i uprzejmie. Rozmówca (osoba odbierająca informację) powinna starać się podtrzymać rozmowę, przedłużając czas jej trwania.
2. W trakcie rozmowy dać żyć do uzyskania możliwie jak największej ilości informacji o zgłaszającym i posiadanej przez niego wiedzy o terenie lub obiekcie zamachu oraz o podłożonym ładunku wybuchowym.

W tym celu zadawać następujące pytania:

- gdzie podłożono bombę?
- dlaczego bomba została podłożona?
- jak ona wygląda?
- kiedy wystąpi wybuch?
- jakie warunki muszą być spełnione, by nie doszło do wybuchu bomby?

Pytania powyższe i inne uzależnione będą od konkretnej sytuacji.

3. Zgłaszającym uświadomić możliwość spowodowania śmierci lub zranienie osób postronnych w wyniku wybuchu



II. Wyniki i wnioski z wykonanego rozpoznania .....

.....  
.....  
.....

III. Obiekt, teren po zakończeniu rozpoznania o godz. ....  
przekazano .....

.....  
.....

Dowódca rozpoznania  
teren

Przyjmujący obiekt,

UWAGI: .....

## 12. TERRORYZM I BIOTERRORYZM

Terroryzm jest metodą działania polegającą na stosowaniu przemocy wobec pojedynczych osób aparatu władzy (terroryzm indywidualny) lub wobec przypadkowych członków społeczeństwa, przez zamachy na urzędy, lokale publiczne, koszary (terroryzm zbiorowy).

*Skutki terroryzmu mogą obejmować znaczną liczbę ofiar, uszkodzenia budynków, zakłócenia w dostępie do podstawowych usług takich jak: elektryczność, dostawa wody, komunikacja miejska, telekomunikacja, opieka medyczna.*

**Możesz przygotować się na atak terrorystyczny, korzystając z tych samych sposobów, które znajdują zastosowanie podczas innych sytuacji kryzysowych.**

1. Zwracaj uwagę na nietypowe zachowania innych ludzi. Np, ktoś idący w długim płaszczu podczas upału może pod nim ukrywać ładunek wybuchowy, a osoby porozumiewające się za pomocą dziwnych znaków mogą dawać sygnał do ataku.
2. Nie przechodź obojętnie obok toreb i walizek pozostawionych bez opieki w miejscach publicznych. Powiadom o nich Policję, ale ich nie dotykaj.
3. Zadzwoń na policję, gdy zauważysz, że ktoś fotografuje duże obiekty.
4. Nie przyjmuj od obcych osób żadnych pakunków, nie otwieraj i nie przenoś paczek niewiadomego pochodzenia.
5. Jeżeli zauważysz, że w twojej okolicy zamieszkał ktoś obcy budzący podejrzenia, skontaktuj się z dzielnicowym, zrób to dyskretnie, bez wzbudzania podejrzeń.

6. Powiadom ochronę, jeśli w garażu budynku w którym pracujesz lub mieszkasz, zauważysz obce samochody. Szczególną uwagę zwróć na ciężarówki pozostawione bez opieki przez dłuższy czas.

**Bądź czujnym i zorientowanym w tym co dzieje się w twoim otoczeniu – podstawową cechą terroryzmu jest to, że nie ma lub pojawia się mało znaków ostrzegawczych.**

**Zapamiętaj gdzie znajdują się wyjścia ewakuacyjne** – przed wystąpieniem zagrożenia pomyśl, którędy można by ewakuować się w pośpiechu z budynku lub zatłoczonych miejsc. Zapamiętaj, gdzie znajdują się klatki schodowe.

**Zapamiętaj elementy z najbliższego otoczenia** – zwróć uwagę na ciężkie lub łatwo tłukące się przedmioty, które mogą być przesunięte, zrzucone lub zniszczone podczas wybuchu.

**W czasie podróży podejmuj wszelkie możliwe środki ostrożności** - zwracaj uwagę na rzucające się w oczy lub nietypowe zachowania ludzi. Nie przyjmuj od obcych osób żadnych pakunków. Nie pozostawiaj bagażu bez opieki.

#### **Zagrożenia biologiczne i chemiczne:**

- Większość zagrożeń o charakterze biologicznym i chemicznym może się zdarzyć gdy nastąpi uwolnienie do środowiska niebezpiecznych ilości substancji toksycznych. Możesz być narażony (narażona) na działanie tych substancji poprzez:
  - wdychanie ich;
  - spożywanie skażonego jedzenia, wody lub lekarstw;
  - dotykanie lub wchodzenie
- W czasie wystąpienia niebezpiecznego zdarzenia o charakterze chemicznym lub biologicznym władze wydadzą Ci odpowiednie instrukcje;
  - możesz zostać poproszony o ewakuowanie się;
  - udanie się na wyżej położony obszar;
  - pozostanie w mieszkaniu lub udanie się w wyznaczone miejsce.
- Jeżeli znajdujesz się w bezpośrednim sąsiedztwie zdarzenia i nie zdasz sobie sprawy z istniejącego niebezpieczeństwa, kiedy zauważysz ludzi wymiotujących, w konwulsjach lub zdezorientowanych to:
  - natychmiast poinformuj służby medyczne;
  - opuść to miejsce i szukaj pomocy medycznej.

#### **Zasady postępowania w przypadku otrzymania przesyłki niewiadomego pochodzenia.**

- W przypadku otrzymania jakiegokolwiek przesyłki niewiadomego pochodzenia lub budzącej podejrzenia z jakiegokolwiek innego powodu:
  - brak nadawcy;
  - brak adresu nadawcy;
  - przesyłka pochodzi od nadawcy lub z miejsca z którego nie spodziewamy się ;

#### **należy:**

- nie otwierać tej przesyłki;
- umieścić tę przesyłkę w grubym worku plastikowym, szczelnie należy zamknąć;
- worek ten należy umieścić w drugim grubym plastikowym worku, szczelnie należy zamknąć, zawiązać supeł i zakleić taśmą klejącą;



- paczki nie należy przemieszczać. Należy pozostawić ją na miejscu;
  - powiadomić Policję (tel. 997, komórka 112) lub Straż Pożarną (tel. 998);
- Służby te podejmą wszystkie niezbędne kroki w celu bezpiecznego przejęcia przesyłki. W przypadku, gdy podejrzana przesyłka została otwarta i zawiera jakąkolwiek podejrzaną zawartość w formie stałej (pył, kawałki, blok, galaretę, pianę lub inną) lub płynnej należy:
- możliwie nie naruszać tej zawartości: nie rozsypywać, nie przenosić, nie dotykać, nie wąchać, nie powodować ruchu powietrza w pomieszczeniu (wyłączyć systemy wentylacji i klimatyzacji, zamknąć okna);
  - całą zawartość umieścić w worku plastikowym, zamknąć go i zakleić taśmą lub plastrem;
  - dokładnie umyć ręce;
  - zaklejony worek umieścić w drugim worku, zamknąć go i zakleić ponownie umyć ręce.
  - bezzwłocznie powiadomić Policję (tel. 997, komórka 112) lub Straż Pożarną (tel 998) i stosować się do ich wskazówek
  - po przybyciu właściwych służb, bezwzględnie stosować się do ich zaleceń.

**Ścisłe przestrzeganie tych zaleceń pozwoli zwiększyć Twoje bezpieczeństwo i Twoich bliskich.**