Szkolenie okresowe

z zakresu BHP dla nauczycieli

i pracowników administracyjno - biurowych

Materiały pomocnicze
do samokształcenia

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest przeszkolenie pracownika przed dopuszczeniem go do pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prowadzenia szkoleń (art. 237^{3-5} k.p.).

Począwszy od dnia 27 lipca 2004r. zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp (Dz. U. Nr 180, poz. 1860), szkolenie w zakresie bhp jest prowadzone jako :

- **szkolenie wstępne,**
- **szkolenie okresowe.**

ponieważ szkoła jest terenem, gdzie między innymi kształtowane są warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nawyki do przestrzegania przepisów i zasad bhp.

Szczególna rola w tym zakresie przypada dyrektorowi szkoły/placówki, jego zastępcom oraz nauczycielom.

Skuteczność działania osób odpowiedzialnych za warunki pracy i nauki oraz sprawujących nadzór i kontrolę zależy od wiedzy zarówno zawodowej, jak i zakresu obowiązujących przepisów prawa pracy.

W związku z tym niezbędna jest znajomość przepisów o ochronie pracy, w tym przepisów bhp przez dyrektorów, ich zastępców oraz nauczycieli.

Cel szkolenia

Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiadomości i umiejętności, w szczególności w zakresie :

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

Uczestnicy szkolenia

Szkolenie przeznaczone jest dla nauczycieli i pracowników administracyjno - biurowych szkoły i placówek oświatowych.

Organizacja szkolenia

Szkolenie może być zorganizowane w formie seminarium lub kursu w oderwaniu od pracy albo samokształcenia kierowanego - na podstawie programu szczegółowego szkolenia, opracowanego przez organizatora kursu.

Zaświadczenia

Szkolenie powinno być zakończone egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestników szkolenia wiadomości objętych programem kursu.
Zaświadczenie o odbytym przeszkoleniu powinien znajdować się w aktach osobowych pracownika.

Ramowy program szkolenia:

OKRESOWEGO DLA NAUCZYCIELI I PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO - BIUROWYCH

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.	3
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 oraz pracy Nauczyciela, z uwzględnieniem zasad ergonomii, w tym stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe, sprzęt audio – wizualny i inne urządzenia biurowe	3
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	10

Program szczegółowy

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

1. Obowiązki w zakresie bhp oraz odpowiedzialność za naruszanie przepisów i zasad bhp.

1.1. 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 :

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- 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,
- zapewniać wykonanie zaleceń Społecznego Inspektora Pracy.

Szczegółowe obowiązki dyrektora w zakresie bhp

Do obowiązków dyrektora szkoły/placówki w szczególności należy :

- planowanie środków niezbędnych do realizacji zasad bhp,
- zapoznanie nauczycieli z obowiązującymi zarządzeniami, instrukcjami i wytycznymi władz oświatowych w zakresie bhp,
- ustalenie , przy współudziale rady pedagogicznej, przepisów wewnętrznych, które w ramach danej placówki są niezbędne do utrzymania wymaganego

stanu bhp,

- nadzorowanie działalności personelu w zakresie stosowania zasad bhp,
- kontrola terenu placówki i stanu obiektów,
- 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.

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.

1.2. 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,

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.

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, a 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^{o}C.

Odmowa szerzej uzasadniana

Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy w warunkach stwarzających bezpośrednie 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.

1.3. 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,
- zabezpieczyć zgodnie z obowiązującymi przepisami pomieszczenia, w których przechowywane są substancje chemiczne, tj. trujące, żrące, materiały wybuchowe, itp.
- przestrzegać liczebności grup uczniowskich, na zajęciach praktycznych w laboratoriach i pracowniach szkolnych,
- poddać się szkoleniu w zakresie udzielania pierwszej pomocy (w szczególności nauczyciele prowadzący zajęcia w pracowniach),
- 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 najwięcej wypadków zdarza się w wyniku:

1. niezdyscyplinowania 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 OBIEKCIE 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 gasniczy 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 nauczycielu 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 pogadanek 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, WYCIECZKACH, 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 braćudziału uczniowie, wobec których istnieją przeciwwskazania lekarskie. Kąpiel 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:

- 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

R E G U L A M I N

Dyżurów nauczycielskich w Szkole Podstawowej Nr .....

I. 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) dzieci.
7. Dyżury obejmują wszystkie zajęcia od początku do ich zakończenia.
8. Dyżur przed pierwsza godziną lekcyjną nauczyciel rozpoczyna o godz. 7^{55}.
a kończy – poniedziałek, środa, piątek – godz. 18^{15}
- wtorek, czwartek – godz. 17^{20}

9. Nauczyciel przyjmujący zastępstwo za nieobecnego kolegę przejmuje również jego dyżury. Jeżeli nauczyciel w tym czasie pełni własny dyżur, to dyrektor lub jego zastępca wyznacza innego nauczyciela do pełnienia dyżuru.

II 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 dzieci:
- zakazuje biegania w budynku szkoły, spędzania przerw na schodach, w łącznikach i 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.

8. Nauczyciele klas I – III pełnią stale dyżury przy swoich klasach.

9. Każdy nauczyciel zgłasza natychmiast dyrekcji fakt zaistnienia wypadku i podejmuje działania zmierzające do udzielenia pierwszej pomocy i zapewnienia dalszej opieki nad poszkodowanym.

1.4. Obowiązki osób kierujących pracownikami :

Osoby kierujące pracownikami w szkole są zobowiązane :

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

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 "dyrektorze", 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. Jeżeli przerwa w działalności oświatowej szkoły lub placówki trwa co najmniej 2 tygodnie, dyrektor dokonuje 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.

2. 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^{00} 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 urządzanie 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, przewodniczącego 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 zebranym materiałem 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

1.5 Odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy

Odpowiedzialność porządkowa pracowników wg Kodeksu pracy

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.

(***Art. 87. § 1. Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności:***

1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,

3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi)

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

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

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

Art. 110. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.
Art. 111. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Art. 112. § 1. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw.
O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.
Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.
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. 113^1. skreślony.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MATERIALNA PRACOWNIKÓW

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.

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. $121^{1.}$ § 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. skreślony

Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi

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 wykaże, 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 powierzania 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, 121^1 i 122.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

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 podlega karze grzywny,

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.

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

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

§ 2. Tej samej karze podlega, kto:

1) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników,

2) wbrew obowiązkowi nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców,

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

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

5) wbrew obowiązkowi stosuje:

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

b) substancje i preparaty chemiczne nie oznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację,

c) niebezpieczne substancje i niebezpieczne preparaty chemiczne nie posiadające kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem,

6) wbrew obowiązkowi nie zawiadamia właściwego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo 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.

Odpowiedzialność dyscyplinarna wg Karty Nauczyciela

Art. 75. 1. Nauczyciele mianowani i dyplomowani podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, 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.

2. 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 sądownie.

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 nie cierpiących 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.

2.Ochrona pracy kobiet i młodocianych

2.1. Ochrona pracy kobiet

Kodeks pracy wyraźnie określa zasady ochrony pracy kobiet odnośnie trwania zatrudnienia w dziale VIII.

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW ZWIĄZANE Z RODZICIELSTWEM

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.

§ 3.1. 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[1]. 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. Przepis 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. 180. § 1. Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze: (będą zmiany)
1) 16 tygodni przy pierwszym porodzie,
2) 18 tygodni przy każdym następnym porodzie,
3) 26 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

§ 2. Pracownicy, która wychowuje dziecko przysposobione lub która przyjęła dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 18 tygodni również przy pierwszym porodzie.

§ 3. Co najmniej 2 tygodnie urlopu macierzyńskiego mogą przypadać przed przewidywaną datą porodu.

§ 4. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński nie wykorzystany 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.

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

Art. 180^1. § 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 wykorzystała 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. 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 pełniącej zadania pogotowia rodzinnego, ma prawo do 16 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Przepisy art. 180 § 5-7 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Jeżeli pracownik, o którym mowa w § 1, przyjął dziecko w wieku do 1 roku, ma prawo do 8 tygodni urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Art. 184. Za czas urlopu macierzyńskiego 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 wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 4 roku życia.
Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

§ 2. Pracownik mający okres zatrudnienia określony w § 1, bez względu na to, czy korzystał z urlopu wychowawczego przewidzianego w tym przepisie, może skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 18 roku życia, jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika.

§ 3. Rodzice lub opiekunowie dziecka spełniający warunki do korzystania z urlopu wychowawczego mogą jednocześnie korzystać z takiego urlopu przez okres nie przekraczający 3 miesięcy.

§ 4. Urlopu wychowawczego udziela się na wniosek pracownika.

§ 5. Urlop wychowawczy może być wykorzystany najwyżej w 4 częściach.

Art. 186[1]. § 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[2]. § 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 opiekunowie dziecka; nie dotyczy to przypadku określonego w art. 186 § 3.

Art. 186[3]. 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[4]. 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[5]. Okres urlopu wychowawczego, w dniu jego zakończenia, wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 186[6]. 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 wymagania dotyczące zapewnienia normalnego toku pracy w zakładzie pracy, oraz dodatkowe wymagania dotyczące wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego, w przypadkach określonych w art. 186 § 2 i 3.

Art. 186[7]. Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy 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.

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.

Prace wzbronione kobietom

Nie wolno zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.
Wykaz tych prac zamieszczono w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz. U. Nr 114, poz. 545 z 1996r. z póź. zmianami)

WYKAZ PRAC SZCZEGÓLNIE UCIĄŻLIWYCH LUB SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA KOBIET

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

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy przekraczają 5000 kJ na zmianę robocza, a przy pracy dorywczej 20 kJ.

Uwaga : 1 kJ = 0,24 kcal.

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:
   1) 12 kg – przy pracy stałej,
   2) 20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dzwigni, korb, kół sterowniczych itp.) przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
   1) 50 N – przy pracy stałej,
   2) 100 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godz. w czasie zmiany roboczej).
4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.) przy której wymagane jest użycie siły przekraczającej:
   1) 120 N – przy pracy stałej,
   2) 200 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).
5. Ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt nachylenia przekracza 30^{o} , a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:
   1) 8 kg – przy pracy stałej,
   2) 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej.
6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:
   1) 50 kg – przy przewożeniu taczkami jednokołowymi,
   2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2,3 i 4 kołowych,
   3) 300 kg – przy przewożeniu na wózkach szynowych.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:
2% - przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,
1% - przy pracach wymienionych w pkt 3.

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

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
   1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2900 kJ na zmianę robocza,
   2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie ¼ określonych w nich wartości,
   3) prace w pozycji wymuszonej,
   4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

II. Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określony z PN, jest większy od 1,5 ,
2) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana średnia), określony zgodnie z PN, jest mniejszy od – 1,5
3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15^{o} C .

III. Prace w hałasie i drganiach

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego :
   a) poziom ekspozycji odniesiony do 8 – godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeks
4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:
   a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^{2} ,
   b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunków X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^{2} ,
5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

1. Dla kobiet w ciąży:
   1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej,
   2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie ¼ wartości NDN promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
   3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,
   4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godz. na dobę.
2) Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego

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

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:
   1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej
   2) w służbie zdrowia,
   3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
   4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.
2. Dla kobiet w ciąży:
   1) prace na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i klamrach,
   2) prace w wykopach oraz zbiornikach otwartych.

VI. Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

VII. Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

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

VIII. Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

pracy , wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

2) prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:
a) równoważny poziom ciśnienia akustycznego skoryg charakterystyką częstotliwości G, odniesiony do 8 – godzinnego lub przeciętnego tygodniowego, określonego Kodeksem pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercyjnych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz – przekraczają wartości podane w tabeli:

Częstotliwość środkowa Pasm tercyjnych (kHZ)	Równoważny p ciśnienia akustyc odniesiony do 8 – dobowego lub przecię- tnego określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy (dB)	Maksymalny poziom ciśnienia akustycznego (dB
10; 12,5 ; 16	77	100
20	87	110
25	102	125
31,5 ; 40	107	130

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
1) prace w narażeniu na działanie czynników rakotwórczych i o prawdopodobnym działaniu rakotwórczym, określonych w odrębnych przepisach,
2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:
- chloroprepen, - ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne
- 2-etykdsoetylen, - rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,
- etylenu dwubromku, - styren,
- leki cytostatyczne, - syntetyczne estrtogeny i progesterony,
- mangan, - węgla dwusiarczek,
- 2-metyksyetanol, - preparaty do ochrony roślin.
3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych jeżeli ich stężenie w środowisku pracy przekracza wartość 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń.

IX. Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:
1) prace w wymuszonym rytmie pracy (np. na taśmie),
2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszeniu pożarów, udziału w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozpłodników.

O równym traktowaniu kobiet i mężczyzn

Standardy Unii Europejskiej dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn zawarte są zarówno w pierwotnym, jak i wtórnym prawie unijnym. Znajdują się w artykułach Traktatu Amsterdamskiego z 1997 roku[1] oraz w dyrektywach, które zostały przetransponowane do porządku wewnętrznego państw członkowskich. Traktat o Unii Europejskiej zobowiązuje państwa członkowskie do popierania równości kobiet i mężczyzn oraz do zapewnienia stosowania zasady równej płacy za tę samą pracę lub pracę tej samej wartości dla pracujących mężczyzn i kobiet

Wspólnota była zawsze wyraźnie zaangażowana w działania na rzecz zatrudnienia i polityki społecznej i w związku z tym wymogła na państwach kandydujących potrzebę poprawienia ich standardów w tych dziedzinach, w tym regulacji dotyczących równości płci. Jest zatem niezwykle ważne, aby państwa kandydujące, w tym również Polska, zdały sobie sprawę, że polityka równości płci oraz koncepcja wprowadzania perspektywy płci (tzw. gender mainstreaming)[2] do wszystkich działań podejmowanych przez rządy, zakreślone w Traktacie Amsterdamskim oraz w dyrektywach, stanowią priorytety dla Unii Europejskiej.

Do niedawna w większości krajów kandydujących nie było wyraźnych przepisów prawnych ani mechanizmów dotyczących równej płacy i równego traktowania. Ilustruje to, do jakiego stopnia ten temat był dotychczas niedoceniany.

Dlatego też uchwalenie nowych ustaw stanowiło bez wątpienia pierwszy krok w kierunku podnoszenia świadomości prawnej i tworzenia procedur sądowych w sprawach dotyczących naruszania zasady równości płci. Jednakże same przepisy nie wystarczą. Potrzebnych jest więcej informacji na temat standardów i orzecznictwa Unii Europejskiej w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn. Konieczne jest także podejmowanie działań w celu podniesienia świadomości prawnej społeczeństwa, a poza tym niezbędne jest przeprowadzanie odpowiednich szkoleń dla prawników. Pracownicy, i to zarówno kobiety, jak i mężczyźni, muszą wiedzieć, jak w praktyce skorzystać z praw, które są zapisane w kodeksach. Muszą również mieć pewność, że wystąpienie na drogę sądową nie pogorszy ich sytuacji w miejscu pracy. A ponieważ w większości krajów kandydujących pracownikom nie zapewnia się skutecznej ochrony przed odwetem ze strony pracodawcy podejmowanym w sytuacji, gdy pracownik dochodzi swoich praw na drodze prawnej, nie należy się dziwić, iż nadal tak mało spraw trafia do sądu. A przecież skala występowania zjawiska dyskryminacji w miejscu pracy jest znaczna we wszystkich krajach regionu Europy Środkowo-Wschodniej.

Podstawowe zasady

Zasadę równego traktowania stopniowo wprowadza się do ustawodawstwa państw kandydujących do Unii, przy czym większość z nich przyjmuje najpierw zasadę równej płacy, a następnie zasadę równego traktowania w dostępie do zatrudnienia, awansów i warunków pracy. Zasada równej płacy leży u podstaw standardów Unii Europejskiej w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn i jako taka stanowi jedną z pierwszych, które państwa kandydujące muszą wprowadzić do swojego porządku prawnego w procesie harmonizacji.

W przepisach prawa polskiego znajduje się wyraźny zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, i jednocześnie przepisy prawa gwarantują równość w miejscu pracy, a także chronią zdrowie i godność pracownika. Zakaz dyskryminacji pojawia się w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 roku. Podstawowe gwarancje równości płci na rynku pracy, takie jak prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji, wyrażone zostały w artykule 32 Konstytucji RP.[3] Mówi się tutaj o zasadzie równości wobec prawa, która odnosi się do wszystkich dziedzin, w tym także do prawa pracy. Nie są wymienione w tym przepisie kryteria dyskryminacji, stwierdza się jedynie, że zakaz dotyczy dyskryminacji "z jakiejkolwiek przyczyny", i jak można się domyślać, obejmuje to również płeć.

Artykuł 33 bezpośrednio odnosi się do zasady równej płacy. W ustępie 1 stanowi on, że kobieta i mężczyzna mają równe prawa m.in. w życiu społecznym i gospodarczym. Ustęp 2 tego przepisu konkretyzuje, iż zasada ta odnosi się także do stosunków pracy, a w szczególności gwarantuje równe prawo kobiet i mężczyzn do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości.

Jak wynika z powyższych artykułów, kobieta i mężczyzna mają zagwarantowaną konstytucyjnie równą pozycję we wszystkich dziedzinach życia, począwszy od sfery życia rodzinnego, a skończywszy na gospodarczym, czyli niewątpliwie związanym z prawem do zatrudnienia i wykonywania zawodu. Zakaz dyskryminacji sformułowany jako zasada konstytucyjna jest następnie rozszerzony w dalszych przepisach ustawowych, przede wszystkim kodeksowych. I tutaj ważną rolę w przeciwdziałaniu dyskryminacji w zakresie dostępu do zatrudnienia spełniają przepisy kodeksu pracy.

Aż do czasu nowelizacji w 1996 kodeks pracy nie zawierał żadnej wzmianki na temat równouprawnienia kobiet i mężczyzn. Dopiero w noweli do kodeksu pracy z 2 lutego 1996 roku, w rozdziale II zatytułowanym "Podstawowe zasady prawa pracy" dodano art. 113, w którym zakazano jakiejkolwiek dyskryminacji w stosunkach pracy ze względu na płeć oraz inne kryteria. Nie wprowadzono wówczas żadnych uregulowań, które szczegółowo określałyby między innymi to, jakie sankcje grożą w przypadku naruszenia zakazu przewidzianego w powyższym artykule. Dopiero ustawa z dnia 24 sierpnia 2002 roku zmieniająca kodeks pracy szerzej zajęła się problematyką dyskryminacji i równości płci. Na podstawie tej ustawy, wprowadzono do treści kodeksu pracy zupełnie nowy rozdział IIa zatytułowany "Równe traktowanie kobiet i mężczyzn". Przepisy tego rozdziału oraz inne zmienione artykuły weszły w życie z dniem 1 stycznia 2002 roku. Wprowadzenie tych uregulowań jest niewątpliwie konsekwencją wymogów nałożonych na Polskę w ramach procesu dostosowawczego prawa polskiego do prawa wspólnotowego. W myśl tych znowelizowanych przepisów, za dyskryminację[4] można uznać sytuację, w której np. kobiecie odmawia się pracy, właśnie dlatego, że jest kobietą, a także, gdy mimo takich samych kwalifikacji, jakie ma mężczyzna, zarabia mniej, nie awansuje tak jak on, czy też nie jest kierowana na szkolenia. Kobieta, która poczuje się dyskryminowana w miejscu pracy, ma prawo żądać odszkodowania.

Zgodnie z unijnymi standardami w dziedzinie równości płci, w rozdziale IIa kodeksu pracy, oprócz ogólnego sformułowania zakazu dyskryminacji, znalazła się definicja dyskryminacji pośredniej, która obok dyskryminacji bezpośredniej stanowi naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. Definicja dyskryminacji pośredniej opiera się w całości na definicjach, które znaleźć można w dokumentach prawa wspólnotowego. I tak, za dyskryminację pośrednią uznaje się sytuacje, w których występują "dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników jednej płci, jeżeli nie mogą one być obiektywnie uzasadnione innymi względami niż płeć" (art. 183a § 3). W przypadku dyskryminacji pośredniej mamy do czynienia z takim zróżnicowaniem, które pozornie nie ma nic wspólnego z płcią. Dopiero po bliższej analizie sytuacji widać, że inna przyczyna jest tylko pretekstem, a tak naprawdę chodzi o płeć. Przykładem może tu być praca w niepełnym wymiarze godzin, którą w większości przypadków podejmują właśnie kobiety. Czyli, fakt wykluczenia pracowników pracujących w niepełnym wymiarze

z możliwości skorzystania np. z systemów zabezpieczenia społecznego, które wprowadza pracodawca, dotknie prawdopodobnie w większym stopniu kobiety niż mężczyzn, co może okazać się dyskryminujące, chyba że to wykluczenie jest uzasadnione obiektywnymi czynnikami, które nie mają nic wspólnego z płcią pracownika. W art. 183b § 1 kodeksu pracy podane są przykłady zachowań, które stanowić będą naruszenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, a wśród nich: odmowa nawiązania lub kontynuowania stosunku pracy, niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą czy pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

Istotnym nowym rozwiązaniem jest przyznanie pracownikowi, a wynika to bezpośrednio z wprowadzonych w rozdziale IIa przepisów, możliwości domagania się odszkodowania, jeżeli pracodawca dopuści się naruszenia zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, czyli np. odmówi przyjęcia do pracy kobiety z tego tylko powodu, że jest kobietą. W art. 183d określa się również minimalną i maksymalną wysokość odszkodowania, ustalając je na granicy "nie niższej niż najniższe wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż sześciokrotność tego wynagrodzenia." [5]

Z prawa wspólnotowego pochodzi także koncepcja art. 183e, gdzie mówi się o tym, iż pracodawca nie może wykorzystać tego, iż pracownik skorzystał z uprawnień przysługujących mu z tytułu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, przeciwko temu pracownikowi, próbując np. wypowiedzieć mu stosunek pracy lub rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia.

W związku z wprowadzeniem do treści kodeksu pracy postanowień związanych z równym traktowaniem kobiet i mężczyzn, które to postanowienia stanowią zupełnie nowe uregulowania, w celu ich rozpowszechnienia nakłada się na pracodawcę obowiązek udostępnienia pracownikom tekstu tych nowych przepisów w formie pisemnej informacji na terenie całego zakładu pracy albo pracodawca jest zobowiązany zapewnić pracownikom dostęp do tych przepisów w inny, nie mniej skuteczny, sposób (art. 941).

Wraz z nowym rozdziałem wprowadzona została do kodeksu pracy w art. 183c zasada równego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości. Wynagrodzenie w tym przypadku 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. Za prace o jednakowej wartości uznaje się prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych oczywiście odpowiednimi dokumentami lub też praktyką i doświadczeniem zawodowym, wykonywanie tych prac wymaga też porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku. Pojęcie równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości oznacza, że kiedy kobieta wykonuje pracę, która jest równie wymagająca jak praca mężczyzny, powinna móc domagać się tego samego wynagrodzenia i korzyści, nawet jeśli jest to inny rodzaj pracy, chyba że różnica w wynagrodzeniu może być uzasadniona przyczynami innymi niż dyskryminacja ze względu na płeć.

Równe wynagrodzenie uznaje się w prawie wspólnotowym za "kamień węgielny równych szans".[6] Dlatego tak istotne jest skuteczne wprowadzanie tej zasady w życie.

Ochrona równego traktowania

W wielu krajach Unii Europejskiej istnieją instytucje, które stają na straży przestrzegania zasady równości płci w zatrudnieniu. Bardzo ciekawym przykładem takiej właśnie instytucji jest Agencja Równouprawnienia, istniejąca w Irlandii (Equality Authority), która jest niezależną instytucją powołaną na podstawie ustawy. Agencja

prowadzi poufne doradztwo dla pracowników, osób indywidualnych i związków zawodowych dotyczące równości w zatrudnieniu. W przypadku większości skarg Agencja występuje jako mediator pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, dlatego też wiele spraw załatwianych jest polubownie, jedynie niewielka liczba skarg prowadzi do wszczęcia postępowania procesowego. Jeżeli sprawa kwalifikuje się do postępowania procesowego, wtedy dochodzenie i zbieranie dowodów jest prowadzone przez tzw. rzecznika ds. równości (equality officer). Rocznie do Agencji trafia około 5000 skarg indywidualnych. Najczęściej skargi dotyczą molestowania seksualnego, przypadków dyskryminacji pracownic w ciąży, segregacji zawodowej, dyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu lub w inny nietypowy sposób, dyskryminacji polegającej na naruszaniu przez pracodawców zasady równego wynagrodzenia.

W Szwecji, gdzie instytucje równościowe działają już od początku lat siedemdziesiątych, pracodawcy mają ściśle określone obowiązki wynikające z ustawodawstwa dotyczącego równości płci.[7] I tak, na podstawie postanowień ustawy, pracodawca jest zobowiązany do promowania równości płci w miejscu pracy. Pracodawca, który zatrudnia więcej niż dziesięciu pracowników, musi przygotować roczny plan dotyczący równouprawnienia w miejscu pracy (w formie pisemnej) oraz plan działania dotyczący równego wynagrodzenia. Podkreśla się jednak, że aby powyższe plany miały w ogóle znaczenie i były skutecznie realizowane, powinny zostać zaakceptowane i poparte przez pracowników. W praktyce oznacza to przede wszystkim, że pracodawca współpracuje ze związkami zawodowymi podczas ich ustalania. Zdarza się również, iż powołuje się grupę osób, w której znajdują się przedstawiciele

pracodawcy oraz związków zawodowych i wspólnie opracowują oni plany równouprawnienia w miejscu pracy. Każdy plan musi zawierać listę praktycznych rozwiązań, które zamierza wprowadzić pracodawca w poszczególnych obszarach zatrudnienia. Obszary te dotyczą: warunków pracy, zatrudnienia osób mających obowiązki rodzicielskie, molestowania seksualnego oraz procesu rekrutacji. Plany dotyczące równouprawnienia muszą być przesłane do Rzecznika ds. Równouprawnienia, gdyż ten, w razie niedopełnienia przez pracodawcę tego wymogu, może zażądać przesłania dokumentów pod groźbą kary ustalanej indywidualnie i zależnej od wielkości przedsiębiorstwa.

W szwedzkim systemie bardzo ważną rolę odgrywają także związki zawodowe. Przede wszystkim chodzi o negocjacje prowadzone wokół zbiorowych układów pracy, których postanowienia muszą odzwierciedlać istniejące zasady dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, w tym zasady równego wynagrodzenia.

W polskim systemie prawnym niestety brak jest szczególnych instytucji, do których kompetencji należałoby badanie stosowania równości płci w zatrudnieniu. Istnieją wprawdzie instytucje o charakterze administracyjnym, o dość ogólnych kompetencjach, które mogą również badać przestrzeganie tej zasady. Taką instytucją jest np. Państwowa Inspekcja Pracy. Inspekcja została powołana dla nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy we wszystkich zakładach pracy lub w innych podmiotach, gdzie świadczona jest praca. Ponieważ do kompetencji inspekcji należy nie tylko nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bezpieczeństwa oraz higieny pracy, ale również kontrola przestrzegania przepisów dotyczących stosunku pracy, w tym wynagrodzenia za pracę, to w gestii inspektorów leży sprawdzenie, czy pracodawcy podjęli działania, do których zobowiązuje ich nowelizacja kodeksu pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o poinformowanie pracowników o nowych regulacjach i możliwych rozwiązaniach prawnych - jest to istotne minimum, bez którego dalsze wysiłki na rzecz równości płci mogą zakończyć się niepowodzeniem.

Faktem jest również to, iż w odniesieniu do środków prawnych dostępnych dla pracowników w razie naruszenia zasady równego traktowania, występują niedostateczne możliwości przeprowadzenia tzw. postępowania pojednawczego (procedury pojednawcze istnieją w wielu krajach członkowskich Unii Europejskiej, najczęściej odbywa się to przez wyznaczenie jakiejś osoby do pełnienia funkcji tzw. rozjemcy). Brakuje także odpowiedniej kontroli związków zawodowych w tym zakresie, ich rola bowiem mogłaby być tutaj bardzo ważna. Także w układach zbiorowych mogłyby znaleźć się odpowiednie regulacje odnoszące się do zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn. W kodeksie pracy przewidziana jest wprawdzie możliwość pojednania się stron przed komisją rozjemczą, ale jej działania nie obejmują jeszcze spraw związanych z pogwałceniem zasady równej płacy.

Być może za wcześnie jeszcze na analizę skuteczności rozwiązań prawnych dotyczących zasady równego traktowania zawartych w kodeksie pracy. Zasada ta formalnie obowiązuje dopiero od półtora roku, więc trudno jest ocenić efektywność jej

realizacji w tak krótkim czasie. Dotychczas w Polsce nie zapadły żadne orzeczenia Sądu Najwyższego lub Trybunału Konstytucyjnego w sprawach o równe traktowanie. Można jedynie wymienić kilka spraw o dyskryminację, w których podejmował interwencję Rzecznik Praw Obywatelskich. Zwracał on uwagę ówczesnego Ministra Pracy i Płacy[8], iż wyrazem nierównego traktowania kobiet i mężczyzn w dostępie do zatrudnienia są m.in. "próby zwalniania, w ramach tzw. zwolnień grupowych w pierwszej kolejności kobiet, które z racji pełnienia funkcji opiekuńczych nad swoimi dziećmi korzystają z relatywnie większej ilości zwolnień z pracy". Postulował też, by preferencje dla kobiet w stosunkach pracy miały charakter fakultatywny, gdyż w przeciwnym razie w dzisiejszych warunkach zwracają się przeciwko kobietom. Praktyka orzecznicza rozwija się bardziej w sferze ubezpieczeń społecznych, gdzie przewidziane są szczególne środki i procedura ochronna. Zarówno Sąd Najwyższy, jak i Trybunał Konstytucyjny rozpatrywał kilka spraw związanych z różnym wiekiem emerytalnym dla kobiet i mężczyzn. Natomiast brak orzecznictwa w dziedzinie równego traktowania w oparciu o znowelizowany tekst kodeksu pracy (obowiązujący od 1 stycznia 2002 roku) może znowu być wytłumaczony brakiem stosownych informacji, których dostarczenie jest głównie obowiązkiem pracodawcy, a niewywiązanie się z tego zobowiązania stanowi naruszenie przepisów prawa pracy. Przyczyna może też tkwić w sytuacji gospodarczej, w jakiej znalazła się Polska; wysokie bezrobocie na rynku pracy, zwłaszcza wśród kobiet, powstrzymuje wszelkie roszczenia dotyczące warunków pracy. Ważniejsze jest bowiem utrzymanie stanowiska pracy, nawet jeśli warunki pracy nie odpowiadają w pełni wymogom przewidzianym w prawie. Strach przed bezrobociem jest silniejszy.

Równe traktowanie w praktyce

Jeżeli chodzi o praktykę stosowania zasady równego traktowania, to jak wspomniano wcześniej - zbyt wcześnie jest by mówić o konkretnych rezultatach czy pozytywnych efektach jej istnienia. Podkreślić jednak należy, że sytuacja kobiet na rynku pracy jest, w porównaniu z mężczyznami, niekorzystna. Nierówność w traktowaniu ma swój początek już w momencie rekrutacji kandydatów do pracy. Bardzo często zdarza się, iż młode kobiety pytane są o ich status rodzinny czy plany na przyszłość dotyczące macierzyństwa. Następnie kobieta, nawet będąc na tym samym stanowisku co mężczyzna, zarabia znacznie mniej, ma trudności z otrzymaniem awansu i dostępem do szkoleń zawodowych, które winny przysługiwać przedstawicielom obu płci w równym stopniu.

Przytoczmy kilka danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z 1999 roku: według nich przeciętna polska pensja kobiety wynosiła 79% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny (w 1998 r. wynosiła on 82%). Nawet w tak sfeminizowanej grupie zawodowej jak nauczyciele, zarobki kobiet stanowiły tylko 79% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny. W przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 500 osób, zarobki kobiet stanowiły tylko 69% przeciętnego wynagrodzenia mężczyzny. Wśród osób zarabiających najlepiej, mężczyźni stanowili 80%, a kobiety tylko 20%. Mimo tego, iż dane te pochodzą z roku 1999, nie nastąpiła niestety znacząca poprawa sytuacji w tej sferze i kobiety ciągle zarabiają mniej, co stanowi przecież rażące naruszenie "zasady równej płacy" włączonej w 2001 roku do tekstu kodeksu pracy. W 1999 roku istniała jedynie generalna klauzula zawarta w Konstytucji RP, dzisiaj szczegółowe regulacje znajdują się w kodeksie.

I jeszcze kilka danych dotyczących dostrzegania zjawiska dyskryminacji płci.[9] Dyskryminację kobiet w Polsce dostrzega co trzeci mężczyzna (32%) i co druga kobieta (50%). Z przejawami nierówności płci częściej stykały się osoby z wykształceniem co najmniej średnim niż z podstawowym czy zawodowym, najczęściej zaś kobiety z wyższym wykształceniem (61%). Ten wynik nie zaskakuje, jako że w życiu zawodowym ta grupa kobiet najczęściej doświadcza nierównego traktowania z mężczyznami. Natomiast wśród najczęściej wskazywanych przez respondentów przykładów przejawów dyskryminacji kobiet wskazywano: niższe zarobki, trudności w znalezieniu pracy, "kobiety są zwalniane jako pierwsze", brak dostępu do niektórych zawodów, np. kierowca, pilot oraz dyskryminacja w pracy w sensie ogólnym, bez wyszczególniania zachowań, jakie się tutaj mogą mieścić.

Z sondaży przeprowadzanych przez ośrodki badań opinii publicznej wynika, iż następuje stopniowy wzrost świadomości na temat zachowań naruszających równość płci, przede wszystkim, jeżeli chodzi o miejsce pracy. Świadczyć to może o poważniejszym traktowaniu kwestii równościowych przez opinię publiczną. Może to być również znak nasilających się praktyk dyskryminacyjnych, które są powszechnie zauważane. W obu przypadkach konieczne jest przekazanie odpowiednich informacji, upowszechnienie istniejących przepisów prawa wśród pracowników i pracownic oraz zapewnienie im skutecznych procedur domagania się przestrzegania ich praw. Należy więc przede wszystkim skłonić pracodawców do rozpowszechniania informacji o nowym prawie oraz dostarczania wszelkich niezbędnych materiałów osobom zainteresowanym. Konieczne jest także przeprowadzanie systematycznej kontroli sytuacji na rynku pracy oraz badań dotyczących statusu równości na rynku pracy z podziałem na kobiety i mężczyzn. Niezwykle pomocne byłoby również zainicjowanie debaty publicznej na temat trudności z wprowadzaniem nowych regulacji równościowych do prawa wewnętrznego, co mogłoby przyczynić się do przynajmniej częściowego przezwyciężenia stereotypów, wciąż bardzo obecnych w polskim społeczeństwie.

Anna Wilkowska-Landowska

Przypisy

[1] Artykuł 2 uznaje równouprawnienie kobiet i mężczyzn za jedno z zasadniczych zadań Wspólnoty, Artykuł 3(2) przewiduje "W przypadku wszystkich działań określonych w niniejszym artykule Wspólnota działa w kierunku usuwania nierówności oraz wspiera równouprawnienie mężczyzn i kobiet"; artykuł 137 daje prawo Radzie Ministrów do przyjmowania kwalifikowaną większością głosów dyrektyw, mających na celu wzmocnienie działania Wspólnoty w dziedzinie zrównania szans mężczyzn i kobiet na rynku pracy oraz równouprawnieni w miejscu pracy.

[2] Gender mainstreaming polega na: po pierwsze, pokazaniu, do jakiego stopnia życie społeczne organizują stereotypy i tradycyjny podział zadań (eksponujący rolę kobiety w domu i rodzinie, a mężczyzn w pracy i w życiu publicznym); po drugie, na pokazaniu kosztów takiego widzenia świata, chodzi więc o to, żeby przełamać i zmienić tego rodzaju sytuacje. Unia Europejska dąży do trwałej zmiany w kwestii podejścia do tradycyjnych ról kobiet i mężczyzn.

[3] Artykuł 32: 1. Wszyscy są równi wobec prawa. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. 2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu publicznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

[4] Pojęciem dyskryminacji w rozumieniu kodeksu pracy zajmował się również Sąd Najwyższy. W 1997 roku SN stwierdził, że: Dyskryminacją w rozumieniu art. 113 jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, narodowość, rasę, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (Wyrok SN wydany 10 września 1997 roku). W innym orzeczeniu wydanym w tym samym roku SN uznał, że jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy między innymi ze względu na płeć [...] pracownika jest niedopuszczalna. Dyskryminacja oznacza tu przede wszystkim mniej korzystne kształtowanie sytuacji jednego pracownika w porównaniu z innymi.

[5] Jednakże, zgodnie z art. 6 Dyrektywy 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 zmieniającej Dyrektywę 76/207/EWG o równym traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, wysokość odszkodowania nie może być ograniczona poprzez wcześniejsze przyjęcie górnej granicy odszkodowania, z wyjątkiem przypadków, w których pracodawca udowodni, że jedyną szkodą poniesioną przez kandydata w rezultacie dyskryminacji jest odmowa wzięcia pod uwagę jego kandydatury w procesie rekrutacji [tłum. wł.]. W związku z tym postanowieniem, dotychczasowe przepisy dotyczące odszkodowania przewidziane w polskim kodeksie pracy, będą musiały zostać zmienione, by były zgodne z prawem wspólnotowym.

[6] Kodeks postępowania dotyczący wprowadzenia równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za pracę o równej wartości, [w:] Równość praw kobiet i mężczyzn, Centrum Praw Kobiet, Warszawa 2000, s. 84.

[7] Ustawa o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn (Equal Opportunities Act) z 1 stycznia 1992 roku.
[8] Obecna nazwa Ministerstwa to Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.
[9] Badanie przeprowadzone przez CBOS w dniach 10-15 listopada 1999 roku.

2.2. Ochrona pracy młodocianych.

ZATRUDNIANIE MŁODOCIANYCH

Przepisy ogólne – Kodeks pracy

Art. 190. § 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat

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

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

1) ukończyli co najmniej gimnazjum,

2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

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

§ 3. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia zasady i warunki odbywania przygotowania zawodowego oraz zasady wynagradzania młodocianych w tym okresie.
§ 4. skreślony.

§ 5. Minister pracy i polityki socjalnej w porozumieniu z ministrem edukacji narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:
1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,

2) zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,

3) zatrudnianie osób nie mających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,

4) zatrudnianie osób nie mających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

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

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

Prace wzbronione młodocianym.

Dyrektor szkoły, opierając się na wykazie prac wzbronionych młodocianym, określa w porozumieniu ze związkami zawodowymi a w przypadku ich braku z przedstawicielami pracowników, wykaz stanowisk pracy i prac wzbronionych młodocianym oraz wykaz stanowisk i prac dozwolonych młodocianym w celu odbycia przygotowania zawodowego.
Wykaz prac wzbronionych młodocianym i dozwolonych w celu nauki zawodu powinien znajdować się w widocznym miejscu w każdym zakładzie pracy zatrudniającym młodocianych.

WYKAZ STANIWOSK PRACY I PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

1. Wzbronione jest zatrudnianie młodocianych przy :

Rodzaj wykonywanych prac	DZIEWCZĘTA		CHŁOPCY	
	Do lat 16	Od 16 do 18	Do lat 16	Od 16 do 18
Pracach polegających wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów i pracach wymagających powtarzania dużej liczby jednoruchów	WZBR	WZBR	WZBR	WZBR
Pracach, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzonej wydatkiem energetycznym przekraczają (kcal na 6 godzin pracy)	430	550	620	720
Pracach załadunkowych i wyładunkowych, przy przetaczaniu beczek, bali, przewożeniu wózkami samojezdnymi	WZBR	WZBR	WZBR	WZBR
Ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół Sterowniczych przy której siła (w kG) Przekracza następujące wartości - przy obciążeniu jednostkowym przeciętnie 4 x na godzinę	6	10	10	15

Ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół Sterowniczych przy której siła (w kG) Przekracza następujące wartości - przy powtarzalnym obciążeniu	**3**	**4**	**4**	**6**
Ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m ciężarów o masie przekraczającej przy obciążeniu jednostkowym do 4 x na godz.	**10**	**20**	**15**	**25**
Ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m ciężarów o masie przekraczającej przy obciążeniu powtarzalnym – ponad 4 x na godz.	**5**	**8**	**8**	**12**
Ręcznym przenoszeniu po pochylniach i schodach (wys. 5 m, kąt 30°) ciężarów o masie do, przy obciążeniu jednostkowym do 4 x na godz.	**5**	**10**	**8**	**15**
Ręcznym przenoszeniu po pochylniach i schodach (wys. 5 m, kąt 30°) ciężarów o masie do, przy obciążeniu powtarzalnym - ponad 4 x na godz.	**3**	**5**	**5**	**8**
Przewożeniu ciężarów na taczkach jednokołowych do 50 m po powierzchni gładkiej lub utwardzonej lub pomostach zbitych z desek (2% nachylenia)	**WZBR**	**WZBR**	**WZBR**	**50**
Przewożeniu ciężarów na wózkach 2-kołowych	**WZBR**	**WZBR**	**WZBR**	
Przewożeniu ciężarów na wózkach 3 lub 4-kołowych poruszanych ręcznie	**WZBR**		**WZBR**	
Przewożeniu ciężarów na wózkach poruszanych ręcznie po szynach	**WZBR**		**WZBR**	

WYKAZ PRAC DOZWOLONYCH MŁODOCIANYM W CELU ODBYCIA PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

1. Dozwolone jest zatrudnianie młodocianych przy:

Rodzaj wykonywanych prac	DZIEWCZĘTA		CHŁOPCY	
	Do lat 16	Od 16 do 18	Do lat 16	Od 16 do 18
Ręcznej obsłudze dźwigni, korb i kół sterowniczych przy której siła (w kG) nie przekracza następujących wartości - przy obciążeniu jednostkowym (4x /h) - przy powtarzalnym obciążeniu	 6 3	 10 4	 10 4	 15 6
Ręcznym dźwiganiu i przenoszenie na odległość poniżej 25 m ciężarów o masie nie przekraczającej	10	20	15	25
Ręcznym przenoszenie po pochylniach i schodach wys. 5 m, kąt 30° ciężarów o masie nie przekraczającej	5	10	8	15
Przewożeniu na odległość do 50 m na taczkach 1-kołowych po pow. Utwardzonej, ∠ 2 %, ładunków o masie do				50
Przewożeniu na odległość do 100 m na wózkach 2-kołowych po pow. gładkiej, ∠ 2 %, ładunków o masie do				80
Przewożeniu na odległość do 100 m na wózkach 2-kołowych po pow. nie-równej, ∠ 1 %, ładunków o masie do				50
Przewożeniu na odległość do 150 m na wózkach 3 lub 4-kołowych, ∠ 2 %, ładunków o masie do		50		80
Przewożeniu na odległość do 200 m na wózkach szynowych, ∠ 1 %, ładunków o masie do		300		400

2. Ponadto wzbronione jest zatrudnianie młodocianych:

- ❖ przy pracach wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała:
  - pochylonej lub w przysiadzie,
  - leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy remoncie pojazdów mechanicznych,
  - na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg przy pracach brukarskich, posadzkarskich itp.
- ❖ w pomieszczeniu pracy gdzie temperatura przekracza 30° C, a wilgotność powietrza przekracza 65%, a także w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania,
- ❖ w mikroklimacie zimnym, tj. w temperaturze powietrza niższej niż + 14° C, a także przy wilgotności względnej wyższej od 65 %,
- ❖ przy czynnościach lub w pomieszczeniach, w których parametry oświetlenia nie odpowiadają wymaganiom określonym przez polskie normy,
- ❖ w środowisku pracy, w którym równoważny poziom dźwięku A hałasu ustalonego i nie ustalonego, mierzony zgodnie z polskimi normami, przekracza 80 dB (A) (dla 8-godzinnej ekspozycji na hałas),
- ❖ w środowisku pracy, w którym wartość skorygowana przyspieszenia drgań o miejscowym oddziaływaniu, mierzona zgodnie z polskimi normami, przekracza 0,95 m/s^2 przy ciągłym 480-minutowym oddziaływaniu drgań na organizm,
- ❖ przy pracach stwarzających ryzyko narażenia na bezpośrednie lub pośrednie promieniowanie nadfioletowe, emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności spawanie metali,
- ❖ przy pracach, przy których istnieje ryzyko narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i stapianiu metali za pomocą wysokich temperatur i prace w kuźniach przy piecach grzewczych,
- ❖ w zagłębieniach o głębokości większej niż 0,7 m, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość,
- ❖ przy pracach na wysokości powyżej 3 m, w tym w szczególności grożących upadkiem z wysokości: przy budowie, naprawie i czyszczeniu kominów; prace związane z przymusową pozycją ciała, w przestrzeni ograniczonej; prace narażające na zmienny mikroklimat, prowadzone na zewnątrz budynku,
- ❖ przy pracach lub w pomieszczeniach, w których są narażeni na szkodliwy wpływ:

- pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych dla dorosłych,
- pyłów o działaniu uczulającym,

❖ w narażeniu na działanie metali ciężkich i ich związków, np. kadmu, ołowiu i rtęci, także przy pracach narażających na bezpośredni kontakt z substancjami żrącymi i wybuchowymi oraz truciznami określonymi w odrębnych przepisach,

❖ w kontakcie z niektórymi związkami chemicznymi powodującymi uczulenia,

❖ przy pracach, podczas których są narażeni na zwiększone niebezpieczeństwo urazów, w tym w szczególności przy pracach związanych z:

a) obsługą młotów mechanicznych, pras, walców, nożyc, krajalnic, szarpaczy oraz napędów i przystawek przenoszących ruch na maszyny,

b) uruchamianiem maszyn i innych urządzeń bezpośrednio po ich naprawie,

c) obróbką drewna przy użyciu pił z napędem elektrycznym lub mechanicznym obsługą pił tarczowych, taśmowych, traków, maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału oraz wszelkich pracach przy zrywce drewna.

❖ przy pracach ze stosowaniem środków wybuchowych i łatwo palnych, prowadzeniem ciężkich maszyn budowlanych i drogowych, obsługą dźwignic, kafarów, kołowrotów, kotłów parowych, urządzeń i naczyń pod ciśnieniem powyżej 0,5 atm., generatorów gazowych i innych urządzeń, których eksploatacja, uszkodzenie i nieprawidłowa czynność zagraża w stopniu większym niż przeciętnie zdrowiu obsługującego i innych osób znajdujących się w pobliżu,

❖ przy pracach przy liniach napowietrznych i kablowych, będących pod napięciem lub w pobliżu napięcia, w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach, wszelkie prace przy obsłudze urządzeń energetycznych i elektrycznych znajdujących się pod napięciem, z wyjątkiem napięcia obniżonego (bezpiecznego) oraz prac konserwacyjnych przy urządzeniach central telefonicznych, wykonywanych przez absolwentów szkół zawodowych.

Opracowano w oparciu o Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym, ostatnia nowelizacja Dz. U. Nr 200, poz. 2047 z 2004r. z późn. zm.

Uwagi ogólne.

Tematykę ochrony pracy młodocianych należy adresować szczególnie dla nauczycieli zawodu i praktycznej nauki zawodu.
Faktycznie – wykaz tych prac powinien omówić nauczyciel techniki uczący w gimnazjum, w szkołach zawodowych, technikach i liceach ogólnokształcących.
Wskazane jest omówienie zagadnień związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała z udziałem wszystkich nauczycieli.

3. Postępowanie w razie wypadków przy pracy, wypadków w drodze do pracy i z pracy, wypadków uczniów, chorób zawodowych oraz związane z nimi świadczenia.

Wypadki przy pracy według ustawy o ubezpieczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2002r. Nr 199,poz.1673 z późn. zm.)

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

1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;

2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;

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

2. Na równi z wypadkiem przy pracy, w zakresie uprawnienia do świadczeń określonych w ustawie, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

1) w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określone w ust. 1, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;

2) podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;

3) przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

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

1) uprawiania sportu w trakcie zawodów i treningów przez osobę pobierającą stypendium sportowe;

2) wykonywania odpłatnie pracy na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;

3) pełnienia mandatu posła lub senatora, pobierającego uposażenie;

4) odbywania szkolenia lub stażu przez absolwenta pobierającego stypendium w okresie odbywania tego stażu lub szkolenia na podstawie skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy;

5) wykonywania przez członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych oraz przez inną osobę traktowaną na równi z członkiem spółdzielni w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych, pracy na rzecz tych spółdzielni;

6) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;

7) współpracy przy wykonywaniu pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;

8) wykonywania zwykłych czynności związanych z prowadzeniem działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

9) wykonywania zwykłych czynności związanych ze współpracą przy prowadzeniu działalności pozarolniczej w rozumieniu przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych;

10) wykonywania przez osobę duchowną czynności religijnych lub czynności związanych z powierzonymi funkcjami duszpasterskimi lub zakonnymi;

11) odbywania zastępczych form służby wojskowej;

12) nauki w Krajowej Szkole Administracji Publicznej przez słuchaczy pobierających stypendium;

13) wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowa taka została zawarta z pracodawcą, z którym osoba pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli

w ramach takiej umowy wykonuje ona pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

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

5. Za ciężki wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

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

Art. 4. 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.

Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy.

Zgodnie z Kodeksem pracy oraz aktami wydanymi na jego podstawie :

- rozporządzeniem RM z dnia 28 lipca 1998r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania, a także zakresu informacji zamieszczonych w rejestrze wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 115, poz. 744, z późn. zm.), w razie wypadku przy pracy nauczyciela lub innego pracownika szkoły dyrektor szkoły jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalić w przewidywanym trybie okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zabezpieczające podobnym wypadkom.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest niezwłoczne zawiadomienie przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżeniu współpracowników, a także osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie.

Postępowanie powypadkowe.

W związku z zaistniałym wypadkiem ciąży na dyrektorze wiele obowiązków : udzielenie pomocy poszkodowanemu, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku, rejestracja wypadku, zgłoszenie wypadku do odpowiednich organów oraz zastosowanie właściwych środków zapobiegawczych.

Okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy w szkole ustala zespół powypadkowy, w którego skład wchodzą : inspektor ds. bhp oraz społeczny inspektor pracy.
Jeśli w szkole nie działa społeczna inspekcja pracy, w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy uczestniczy pracownik szkoły wyznaczony przez dyrektora szkoły.

Zespół powypadkowy powinien przystąpić do ustalania okoliczności i przyczyn niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku. Właściwy terenowy organ Państwowej Inspekcji Pracy, a także organ założycielski szkoły lub inne jednostki sprawujące nadzór nad szkołą, może żądać, aby ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego , nastąpiło przy udziale jego przedstawiciela.
Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku następuje z urzędu, a więc bez wniosku poszkodowanego. ***Podstawą do wszczęcia postępowania jest informacja o zaistnieniu wypadku, przekazana przez poszkodowanego innego pracownika lub uzyskana na podstawie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy.***

Zespól prowadzący postępowanie powypadkowe jest obwiązany do wszechstronnego i obiektywnego ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku. Dla osiągnięcia tego celu spoczywa na nim obowiązek :

- dokonania oględzin miejsca wypadku i stanu technicznego maszyn lub innych urządzeń, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku, (np. kwalifikacje pracownika, jego przeszkolenie w zakresie bhp) lub związek z nim,
- przesłuchania poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, oraz przesłuchania świadków wypadku,
- jeżeli jest to konieczne , sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku,
- przesłuchać świadków wypadku,
- zasięgnięcia opinii lekarza, w szczególności lekarz sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami oraz w razie potrzeby innych specjalistów.
- zebrać inne dowody dotyczące wypadku,
- dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 10.2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673 i Nr 241, poz. 2074 oraz z 2003r. Nr 83, poz. 760 i Nr 223, poz. 2217),
- określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Dokumentacja powypadkowa.

W wyniku przeprowadzonego postępowania sporządza się, nie później niż w ciągu 14 dni od uzyskania wiadomości o wypadku, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku według wzoru ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Każdy z członków zespołu powypadkowego ma prawo złożyć odrębne zdanie do protokołu powypadkowego, które jednak wymaga uzasadnienia.
W przypadku rozbieżności zdań zespołu powypadkowego o treści protokołu decyduje stanowisko dyrektora szkoły.

Do protokołu powypadkowego powinny zostać dołączone protokoły z przesłuchania poszkodowanego i świadków, pisemne opinie lekarza i innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku oraz inne dokumenty wskazujące okoliczności i przyczyny wypadku, a także ewentualne odrębne zdanie, złożone przez członka zespołu powypadkowego, oraz zastrzeżenia wniesione przez poszkodowanego pracownika.
Jeżeli w toku ustalania okoliczności i przyczyn wypadku wystąpiły uzasadnione przeszkody i trudności, które uniemożliwiają sporządzenie protokołu w ciągu 14 dni, zespół powypadkowy jest obowiązany podać w treści protokołu przyczyny tego opóźnienia.
Gdy zespół powypadkowy stwierdzi, że badany wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń przysługujących z tytułu wypadku, to taki przypadek zespół musi szczegółowo uzasadnić w protokole i wskazać odpowiednie dowody stanowiące podstawę takich stwierdzeń.

Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego pracownika z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do zawartych w nim ustaleń, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego. Uwagi zgłoszone przez poszkodowanego pracownika powinny zostać załączone do protokołu powypadkowego.

Protokół podpisany przez zespół powypadkowy, zatwierdza dyrektor szkoły niezwłocznie po jego sporządzeniu, nie później jednak niż w ciągu 5 dni.

Zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny zmarłego pracownika, oraz pouczyć ich o prawie do zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręczyć właściwemu Inspektorowi Pracy.
Także na żądanie organu założycielskiego szkoły lub innej jednostki sprawującej nadzór dyrektor szkoły jest obowiązany przesłać protokoły powypadkowe tych kategorii wypadków.

Na podstawie protokołu powypadkowego zakład jest obowiązany sporządzić statystyczną kartę wypadku przy pracy. Protokół powypadkowy wraz z załącznikami przechowuje się w aktach przez 10 lat.

Postępowanie odwoławcze.

Od ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, pracownik (lub jego rodzina) może wnieść odwołanie do właściwego terytorialnie sądu rejonowego – sądu pracy od ustaleń tego protokołu.

Rejestracja wypadków przy pracy.

Zgodnie z art. 234 § 3 kodeksu pracy, dyrektor szkoły zobowiązany jest prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Poniżej przedstawiono :

- rejestr wypadków przy pracy,
- wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,
- wzór statystycznej karty wypadku przy pracy,
- wzór zaświadczenia o stanie zdrowia pracownika

REJESTR WYPADKÓW PRZY PRACY				**Rok 20[...]**	**Strona [...]**
Lp.	Nazwisko i imię poszkodowanego	Nr PESEL	Stanowisko		
[...]	[...]	[...]	[...]		

Numer protokołu	Data sporządzenia protokołu	Data wypadku	Uznanie wypadku	Data GUS część I	Data GUS część II	Data wysłania do ZUS
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Krótki opis wypadku	[...]
Przyczyny wypadku	[...]

Skutki wypadku	[...]	
Niezdolność do pracy	% uszczerbku na zdrowiu	Kwota wypłaconego odszkodowania
[...]	[...]	[...]

pieczątka pracodawcy

Protokół Nr ☐☐☐ / ☐☐☐☐ r.

ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy

1. Poszkodowany jest pracownik zatrudniony:

.....
nazwa lub imię i nazwisko pracodawcy

.....
adres siedziby pracodawcy

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ NIP [1)] ☐☐☐☐☐☐☐☐☐ REGON [1)] ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ PESEL

.....
numer dowodu osobistego lub inny dokument potwierdzający tożsamość pracodawcy

☐☐☐☐☐ Kod PKD

2. Zespół powypadkowy w składzie:

1) ..... imię i nazwisko ..... funkcja

2) ..... imię i nazwisko ..... funkcja

dokonał w dniach od ..... do ..... ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, jakiemu w ..... o godz. ..... uległ(a) Pan(i) ..... imię ojca .....

urodzony(a) ..... dnia w ..... miejscowość

zamieszkały(a) ..... kod pocztowy ..... miejscowość ..... ulica ..... numer domu ..... numer lokalu

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ PESEL ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ NIP [1)] ..... numer dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość

zatrudniony(a) w ..... komórka organizacyjna na stanowisku ..... nazwa stanowiska ☐☐☐☐☐☐ kod zawodu [3)]

3. Wypadek zgłosił(a) ..... w dniu .....

4. Ustalono następujące okoliczności wypadku: [4)]

.....

.....

.....

.....

.....

5. Ustalono następujące przyczyny wypadku: [4)]

-

- stwierdzono nieprzestrzeganie przez pracodawcę następujących przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lub innych przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia *(wskazać dowody)*: [4), 5)]

- stwierdzono, że wyłączną przyczyną wypadku było naruszenie przez poszkodowanego pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub w skutek rażącego niedbalstwa *(wskazać dowody)*: [4)]

- stwierdzono stan nietrzeźwości albo użycie przez poszkodowanego pracownika środków odurzających lub substancji psychotropowych przyczyniające się w znacznym stopniu do powstania wypadku przy pracy *(wskazać dowody, a w przypadku odmowy przez*

poszkodowanego poddania się badaniom na zawartość tych substancji w organizmie – zamieścić informację o tym fakcie): [4)]

6. Skutki wypadku *(rodzaj i umiejscowienie urazu)*

7. Stwierdza się, że wypadek:

JEST [6)]	NIE JEST [6)]

- wypadkiem przy pracy [6)]
- traktowany na równi z wypadkiem przy pracy [6)]

co uzasadnia się następująco: [4)]

8. Rodzaj wypadku: [6)]

indywidualny	zbiorowy	śmiertelny	ciężki	powodujący czasową niezdolność do pracy

9. Wnioski i środki profilaktyczne: [4)]

10. Podpisy członków zespołu powypadkowego uczestniczących w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadku:

1) ..... 2) .....
czytelny podpis czytelny podpis

11. Protokół sporządzono dnia: .....
data

12. Przeszkody lub trudności, które uniemożliwiły sporządzenie protokołu w wymaganym terminie 14 dni:

13. Poszkodowanego / członka rodziny [6] zapoznano z niniejszym protokołem oraz pouczono o prawie zgłoszenia do protokołu uwag i zastrzeżeń *(zgłoszone uwagi i zastrzeżenia należy dołączyć do protokołu)*.

....
imię i nazwisko poszkodowanego pracownika lub uprawnionego członka rodziny dnia podpis

14. Protokół zatwierdzono dnia: ....
data podpis pracodawcy

15. Potwierdzenie odbioru protokołu .....
imię i nazwisko poszkodowanego pracownika lub uprawnionego członka rodziny

Data: doręczenia / przesłania protokołu: [6] ....
podpis / nr przesyłki poleconej

16. Wykaz załączników do protokołu:

POUCZENIE

Przed zatwierdzeniem protokołu zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać z treścią protokołu poszkodowanego pracownika, a w razie wypadku śmiertelnego, uprawnionego członka rodziny pracownika, który ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole.

Poszkodowany pracownik, a w razie wypadku śmiertelnego – uprawniony członek rodziny zmarłego pracownika może wystąpić do sądu rejonowego – sądu pracy w ..... z powództwem o ustalenie i sprostowanie protokołu na podstawie art. 189 Kodeksu postępowania cywilnego. Z powództwem takim, w interesie poszkodowanego pracownika, może wystąpić również organizacja związkowa, działająca u pracodawcy zatrudniającego poszkodowanego pracownika. Roszczenia ze stosunku pracy są wolne od opłat sądowych.

W przypadku wykorzystania komputera do sporządzenia protokołu oraz wykonywania kopii dokumentu dopuszcza się wersję czarno-białą druku.

[1] Jeżeli nie został nadany NIP lub REGON, podać PESEL lub numer dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość.
[2] Jeżeli nie został nadany numer PESEL lub NIP, podać numer dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość.
[3] Podać pełny kod zawodu (specjalności), tj. sześciocyfrowy symbol zgodny z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności.
[4] Jeżeli zabraknie miejsca na druku, należy go uzupełnić kolejną stroną podpisaną przez członków zespołu powypadkowego.
[5] Przez inne przepisy dotyczące ochrony życia i zdrowia rozumie się np. przepisy o ochronie przeciwpożarowej, o dozorze technicznym, przepisy prawa geologicznego i górniczego, budowlanego, o ruchu drogowym.
[6] Niepotrzebne skreślić.

Pieczęć pracodawcy	**Z–KW** **STATYSTYCZNA KARTA** WYPADKU	Numer indentyfikacyjny - REGON
	– przy pracy 9998	
Liczba pracujących bez przeliczania na pełny etat) **A (liczba)** **B (kod)**	– traktowanego na równi z wypadkiem przy pracy 9999	Kolejny nr statystycznej karty wypadku w zakładzie pracy od początku roku

Część I

Uwaga: odpowiadając na pytania 01, 05, 11, 28, należy zakreślić obwódką kod oraz odpowiadającą mu odpowiedź słowną, np. 2 – kobieta. Odpowiadając na pytania 02, 06, 07, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 29 należy wpisać w kolumnie „kod lub liczba" odpowiednią liczbę. Odpowiadając na pytania 03, 04, 05, 08, 09, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 należy – posługując się właściwymi klasyfikacjami – wpisać w kolumnie „kod lub liczba" odpowiedni kod lub kody, a w kolumnie „opis" – określenie zgodne z opisem zawartym w klasyfikacji lub własne określenie danego faktu.

Lp.	Rodzaj informacji	Kod lub liczba	Opis
Poszkodowany			
01	Płeć	1 2	mężczyzna kobieta
02	Rok urodzenia		–
03	Obywatelstwo		
04	Status zatrudnienia		
05	Zawód wykonywany		–
06	Staż na zajmowanym stanowisku pracy w zakładzie pracy (w latach)		–
07	Godziny przepracowane od podjęcia pracy do chwili wypadku		–
Skutki wypadku (znane w momencie wypełniania karty)			
08	Rodzaj urazu		–
09	Umiejscowienie urazu		–
10	Liczba osób poszkodowanych		–
11	Skutki wypadku	1 2 3	śmierć osoby poszkodowanej ciężkie uszkodzenie ciała inne skutki
12	Liczba dni niezdolności do pracy		
13	Straty czasu pracy innych osób (w roboczogodzinach)		
14	Szacunkowe straty materialne spowodowane wypadkiem – w tys. zł, z jednym znakiem po przecinku (bez strat związanych ze stratami czasu pracy		

Część II UZUPEŁNIAJĄCA

Rzeczywiste skutki wypadku zaistniałego w roku 20[...]

Pieczęć pracodawcy	**Z–KW** **STATYSTYCZNA KARTA** WYPADKU	Numer indentyfikacyjny - REGON

Liczba pracujących bez przeliczania na pełny etat)			– przy pracy	9998	
					Kolejny nr statystycznej karty wypadku w zakładzie pracy od początku roku
A (liczba)		**B (kod)**	– traktowanego na równi z wypadkiem przy pracy	9999	

Lp.	Rodzaj informacji	Kod lub liczba	Opis
Wypadek i jego przebieg			
15	Położenie geograficzne miejsca wypadku		
16	Data wypadku: rok		
	miesiąc (cyframi arabskimi)		
	dzień		
17	Godzina wypadku (0-23)		
18	Miejsce powstania wypadku		
19	Proces pracy		
20	Rodzaj miejsca wypadku		
21	Czynność wykonywana przez poszkodowanego w chwili wypadku		
22.	Czynnik materialny związany z czynnością wykonywaną przez poszkodowanego w chwili wypadku		
23	Wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego		
24	Czynnik materialny związany z odchyleniem		
25	Wydarzenie powodujące uraz		
26	Czynnik materialny będący źródłem urazu		
27	Przyczyny wypadku (należy podać wszystkie przyczyny)		

Imię i nazwisko osoby wypełniającej oraz numer telefonu

.....

.....
(miejscowość i data)

Podpis i pieczątka pracodawcy

.....

.....
(miejscowość i data)

- - - -

Imię i nazwisko osoby wypełniającej
oraz numer telefonu

.....

Podpis i pieczątka pracodawcy

.....

*) Niepotrzebne skreśli

(pieczęć zakładu opieki zdrowotnej)

[miejscowość i data]

ZAŚWIADCZENIE O STANIE ZDROWIA

Imię i nazwisko ubezpieczonego(ej):

Data urodzenia:

Adres:

Tożsamość ustalono na podstawie dowodu osobistego seria nr

Numer PESEL ubezpieczonego:

---

1. Rozpoznanie
Choroba podstawowa

.....

.....

.....

.....

.....

Choroby współistniejące

.....

.....

.....

.....

.....

2. Opis przebiegu choroby i dotychczasowego leczenia – należy uwzględnić, od kiedy (data, okres) i z jakiego powodu prowadzono leczenie, pobyty w szpitalu, sanatorium, ośrodku rehabilitacji (okres, nazwa zakładu), dłuższe okresy czasowej niezdolności do pracy.

.....

.....

.....

.....

.....

3. Wyniki badań pomocniczych i wnioski z konsultacji specjalistycznych potwierdzających rozpoznanie choroby podstawowej i chorób współistniejących.

.....

.....

.....

.....

.....

4. Ocena wyników leczenia i rokowanie (należy określić obecny stan zdrowia, prognozę przebiegu choroby, wskazania odnośnie dalszego leczenia i rehabilitacji).

.....

.....

.....

.....

.....

5. Ubezpieczony(a) jest:

☐ zdolny(a), ☐ niezdolny(a) do odbycia podróży na badanie przez lekarza orzecznika (konsultanta) ZUS z powodu:

.....

.....

.....

.....

.....

załączniki:

.....

.....

.....

.....

.....

.....
(podpis i pieczęć lekarza)

N-9 Zaświadczenie o stanie zdrowia dla celów świadczeń z ubezpieczenia społecznego wydane przez lekarza prowadzącego leczenie.

Wypadki w drodze do pracy i z pracy.

Art. 57b. 1. Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

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

1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,

2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,

3) zwykłego spożywania posiłków,

4) odbywania nauki lub studiów.

3. Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują w karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy pracodawcy w stosunku do ubezpieczonych, będących pracownikami, ***a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673).***

4. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady, tryb uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposób jego dokumentowania, wzór karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz termin jej sporządzania, biorąc pod uwagę konieczność zapewnienia jednolitości sposobu informowania o zaistnieniu wypadku.".

Dyrektor szkoły/placówki powinien udzielić pracownikowi względnie członkom rodziny niezbędnej pomocy w zebraniu dowodów stwierdzających fakt i okoliczności wypadku, zwłaszcza w razie ciężkiego uszkodzenia ciała lub śmierci pracownika.
W miarę potrzeby powinien również przeprowadzić dodatkowe postępowanie wyjaśniające, we własnym zakresie.

Poniżej podano dokumenty służące do sporządzenia dokumentacji wypadku w drodze do pracy lub z pracy. ***Od 1.01.2003r. nie orzeka się w ZUS stopnia uszczerbku dla zdrowia po wypadkach w drodze do pracy i z pracy do domu (pracownik korzysta z ubezpieczenia całodobowego)***

Załącznik do rozporządzenia
Ministra Pracy i Polityki Społecznej
z dnia 24 grudnia 2002 r. (poz. 2015).

(pieczęć podmiotu
sporządzającego kartę wypadku)

KARTA WYPADKU W DRODZE DO PRACY LUB Z PRACY

I. DANE IDENTYFIKACYJNE PŁATNIKA SKŁADEK[1)]

1. Imię i nazwisko lub nazwa oraz adres płatnika składek na ubezpieczenie społeczne

2. NIP		3. REGON	

4. PESEL	

5. Dokument tożsamości (dowód osobisty lub paszport)		
(rodzaj dokumentu)	(seria)	(numer)

II. DANE IDENTYFIKACYJNE POSZKODOWANEGO

1. Imię i nazwisko poszkodowanego	

2. PESEL		3. NIP	

4. Dokument tożsamości (dowód osobisty lub paszport)		
(rodzaj dokumentu)	(seria)	(numer)

5. Data i miejsce urodzenia poszkodowanego	

6. Adres zamieszkania poszkodowanego

7. Tytuł ubezpieczenia rentowego/chorobowego*

III. INFORMACJE O WYPADKU

1. Data wypadku	

2. W dniu wypadku poszkodowany:	
a) miał rozpocząć pracę o godz.	
b) zakończył pracę o godz.	

3. Wypadek zdarzył się*:	
1)	w drodze z domu do pracy – w drodze z pracy do domu
2)	w drodze do – z miejsca:
	a) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
	b) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
	c) zwykłego spożywania posiłków,
	d) odbywania nauki lub studiów.

[1)] Nie wypełniają podmioty niebędące płatnikami składek na ubezpieczenie rentowe/chorobowe.

4. Szczegółowy opis okoliczności, miejsca i przyczyn wypadku

5. W sprawie wypadku były/nie były* podjęte czynności przez odpowiednie organy

6. Wypadek spowodował niezdolność do pracy od		do**	

Wypadek spowodował zgon	

7. Świadkowie wypadku:		
1.		
2.		
3.		
(imię i nazwisko)		(adres zamieszkania)

8. Wypadek jest wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy	TAK	NIE*	

9. Uzasadnienie nieuznania wypadku za wypadek w drodze do pracy lub z pracy*:

IV. POZOSTAŁE INFORMACJE

1. Kartę sporządzono w dniu	
(nazwa podmiotu zobowiązanego do sporządzenia karty)	(pieczątka)
(imię i nazwisko sporządzającego, podpis)	

2. Miejscowość sporządzenia karty	

3. Przeszkody i trudności uniemożliwiające sporządzenie karty wypadku w wymaganym terminie 14 dni:

4. Kartę odebrano w dniu	
	(podpis uprawnionego)

*) Niepotrzebne skreślić.

Wypadki uczniów.

Organizację właściwego postępowania powypadkowego w wypadkach uczniów określa podane wcześniej rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31.12.2002r. zmieni w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 6, poz. 69 z 2003r.).

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, przewodniczącego 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 zebranym materiałem dowodowym.

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

1) zlecić dotychczasowemu zespołowi wyjaśnienie ustaleń protokołu przeprowadzenie określonych czynności dowodowych;

2) powołać nowy zespół celem ponownego przeprowadzenia postępowania powypadkowego.

§ 50. 1. Rejestr wypadków prowadzi dyrektor/upoważniona przez niego osoba.

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.

Poniżej podaje się :

- protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku ucznia,
- rejestr wypadków uczniów.

Załącznik do rozporządzenia
Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 grudnia 2002 r.
(Dz. U. z dnia 22 stycznia 2002 r. Nr 6, poz. 69)

PROTOKÓŁ USTALENIA OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKU UCZNIA

1.	Zespół powypadkowy w składzie:			
	1) [imię i nazwisko, stanowisko]			
	2) [imię i nazwisko, stanowisko]			
dokonał w dniach		ustaleń dotyczących okoliczności i przyczyn wypadku		
jakiemu w dniu		o godz.		
uległ(a)	[imię i nazwisko]			
z (wskazanie klasy lub innej jednostki podziału organizacyjnego osób pozostających pod opieką szkoły lub placówki)				
Szkoły/placówki	[nazwa i adres szkoły lub placówki]			
urodzony(a)		zamieszkały(a)	[adres – kod pocztowy, miejscowość, ulica, nr domu/mieszkania]	

2.	Rodzaj wypadku (śmiertelny, zbiorowy, ciężki)	

3.	Rodzaj urazu i jego opis	

4.	Udzielona pomoc	

5.	Miejsce wypadku	

6.	Rodzaj zajęć	
Opis wypadku – z podaniem jego przyczyn:		

7.	Imię i nazwisko osoby sprawującej nadzór nad poszkodowanym w chwili wypadku	

8.	Czy osoba sprawująca bezpośrednią pieczę nad poszkodowanym była obecna w chwili wypadku w miejscu, w którym zdarzył się wypadek (jeżeli nie – podać z jakiej przyczyny)?

9.	Świadkowie wypadku	
	1)	[imię i nazwisko, miejsce zamieszkania]
	2)	[imię i nazwisko, miejsce zamieszkania]
	3)	[imię i nazwisko, miejsce zamieszkania]

10.	Środki zapobiegawcze

11.	Poszkodowanego, jego rodziców (prawnych opiekunów) pouczono o możliwości, sposobie i terminie złożenia zastrzeżeń. Podpis pouczonych:			
	1)		2)	

12.	Wykaz załączników do protokołu, w tym ewentualnych zastrzeżeń, jeżeli złożono je na piśmie	
	1)	
	2)	
	3)	
	4)	
	5)	
	Zastrzeżenia:	

13.	Data podpisania protokołu			
	Podpisy członków zespołu			
	1)		2)	
	Podpis dyrektora oraz pieczęć szkoły lub placówki			

Potwierdzenie przez osoby uprawnione			
1)	Zaznajomienia się z protokołem i innymi materiałami postępowania powypadkowego		
2)	Złożenia zastrzeżeń na piśmie		
3)	Otrzymania protokołu		
		(data)	(podpis)

REJESTR WYPADKÓW UCZNIÓW

Lp.	Imię i nazwisko (wskazanie klasy lub innej jednostki podziału organizacyjnego osób pozostających pod opieką szkoły lub placówki)	Data i rodzaj wypadku	Miejsce wypadku i rodzaj zajęć	Rodzaj urazu i jego opis	Okoliczności wypadku	Udzielona pomoc	Środki zapobiegawcze, podjęte decyzje	Uwagi	Podpis dyrektora szkoły lub placówki
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Wypadki uczniów narażają nas wszystkich na ogromne straty, w tym również ekonomiczne, które wszyscy ponosimy. Przeprowadzając analizę zdarzeń poprzedzających wypadek oraz związków przyczynowych zachodzących między nimi wyodrębnić wiele różnych przyczyn wypadków, uszeregować według kolejności ich występowania. Badanie wypadku ma na celu rozpoznanie rodzaju wydarzenia powodującego wypadek oraz zdarzeń, które doprowadziły do tego wydarzenia. Rozpoznanie okoliczności i przyczyn wypadku pozwala na ukierunkowanie działań profilaktycznych. Obok bezpośrednich przyczyn wyróżniamy również tzw. Okoliczności wypadku. Są nimi warunki pracy i nauki, czynniki materialnego środowiska pracy lub cechy przedmiotów oraz ludzi, którzy sprzyjają lub umożliwiają występowanie przyczyn wypadków. Na przykład okolicznością przyczyniającą się do powstania wypadku może być śliska podłoga, na której ktoś pośliznął się i upadł, natomiast tzw. okoliczności wypadku są w tym przypadku: wylanie się wody, pozostawienie pasty podłogowej bez froterowania lub tolerowanie śliskiej podłogi.

Informacja o wypadkach dzieci i młodzieży w szkołach i placówkach oświatowych w roku szkolnym 2001/2002.

1. Ogólna analiza wypadków i urazów uczniów w szkołach i placówkach oświatowych na terenie kraju.

Analiza przedstawiona poniżej dotyczy wypadków jakie miały miejsce w roku szkolnym 2001/2002. Zestawienie wypadków uczniów porównujące ich liczbę w poszczególnych klasyfikacjach zawarte zostało w załączniku do niniejszego opracowania. Sprawozdania z wypadków dzieci w szkołach sporządzone zostały przez Kuratoria

Oświaty w oparciu o dane przekazywane przez organy prowadzące szkoły tj. samorządy gminne, starostwa powiatowe oraz wojewódzkie urzędy marszałkowskie . Z informacji otrzymanych przez MENiS z Kuratoriów Oświaty wynika, że w niektórych województwach Kuratoria napotykają na duże przeszkody w trakcie zbierania danych statystycznych wynikające z niewykonywania obowiązku statystycznego przez jednostki samorządu terytorialnego.
Na podstawie sprawozdań przekazanych do Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu przez 16 Kuratoriów Oświaty w roku szkolnym **2001/2002** wypadkom uległo **140 254** uczniów . W tej liczbie zanotowano **91** wypadków śmiertelnych oraz **1 276** wypadków z ciężkim uszkodzeniem ciała.
Główna pozycją w statystyce wypadkowej są inne urazy, których liczba wynosi 138 887 . Są to wypadki lub zdarzenia wypadkowe traktowane w klasyfikacji jako „lekkie". Do nich należą m. in. złamania, zwichnięcia, skręcenia kończyn, potłuczenia. Należy jednak pamiętać , że skutki wypadku tzw. lekkiego mogą w późniejszym czasie okazać się o wiele poważniejsze niż sądzono w pierwszym etapie kwalifikacji – tego jednak statystyka wypadkowa już nie wykazuje.
W stosunku do lat ubiegłych zachowuje swoją niezmienną kolejność grupy w klasyfikacji wypadków pod względem kategorii jak i jak i typy poszczególnych placówek oświatowych i szkół. Wskazuje to na podniesione ryzyko ulegania wypadkom w określonych grupach wiekowych , jak również w dalszym ciągu potwierdza najbardziej newralgiczne punkty miejsc zagrożeń oraz rodzaju zajęć w szkołach. Niepokojący jest jednak wzrost liczby wypadków w stosunku do roku ubiegłego z ok. **112 tys.** do ponad **140 tys.**, wzrost liczby wypadków śmiertelnych i ciężkich . Jednocześnie wystąpił znaczny wzrost liczby wypadków w szkołach podstawowych a zwłaszcza w gimnazjach.
Najwięcej wypadków- **61 421 (43.79 %)** to wypadki jakie wydarzyły się w szkołach podstawowych – tym najwięcej bo **31** wypadków śmiertelnych. Od dwóch statystyka wykazuje gimnazja jako drugi w kolejności typ placówek, w których występuje znaczna liczba wypadków uczniów.
Ogółem w gimnazjach w roku szkolnym 2001/2002 odnotowano **47 188 (33.64 %)** wypadków w ciągu roku szkolnego pozostałych tym **20 śmiertelnych.**
W szkołach zawodowych odnotowano aż **26** wypadków śmiertelnych, przy łącznej liczbie wypadków pozostałych **2/3** mniejszej niż np. pozostałych gimnazjach.

W pozostałych typach placówek oświatowych liczba wypadków wynosi:

- szkoły zawodowe - 14 355 (10, 24% wszystkich wypadków),
- licea ogólnokształcące - 12 800 (9, 13 %),
- przedszkola - 2 252 (1, 61 %),
- szkoły podstawowe specjalne - 656 (0. 47 %),
- internaty i bursy szkolne - 201 (0, 14 %),
- przedszkola specjalne - 9 (0, 01 %).

Dane wskazują iż, najwięcej uczniów ulega wypadkom w środowisku szkół podstawowych i gimnazjach.

2. Analiza liczby wypadków i urazów uczniów ze względu na rodzaj uszkodzenia ciała.

Z ogólnej liczby wypadków najczęściej mają miejsce :

- złamania - 45 928 (32, 75 %)
- zwichnięcia i skręcenia - 40 686 (29, 01 %),
- rany zewnętrzne, rozerwania - 16 214 (11, 56%),
- stłuczenia, zmiażdżenia - 20 236 (14, 43%),
- urazy wewnętrzne - 4 855 (3, 46 %),
- oparzenia - 916 (0, 65 %),
- zatrucia - 527 (0, 38 %),
- utrata części ciała - 483 (0, 34 %),
- inne - 10 427 (7, 43 %).

Tak więc najczęstszymi skutkami wypadków są złamania, zwichnięcia, stłuczenia, zmiażdżenia, skręcenia, rozerwania i rany. Statystyka wykazuje wzrost wypadków w tych kategoriach klasyfikacji i to znaczny.

3. Analiza liczby wypadków i urazów uczniów ze względu na miejsce uszkodzenia ciała.

Największą liczbę w tej klasyfikacji stanowią uszkodzenia kończyn - **108 635** wypadków , co stanowi 77, 46 % ogólnej liczby wypadków.

Pozostałe to :

- urazy głowy - 16 552 (11, 80 %),
- urazy tułowia - 4 450 (3, 17 %),
- urazy oczu - 1 919 (1, 37 %),
- innego rodzaju urazy - 8 716 (6, 21 %).

Ilość urazów kończyn wykazuje korelację z ilością złamań, zwichnięć, stłuczeń, zmiażdżeń i rozerwań . W dalszym ciągu można zaobserwować dużą ilość urazów głowy.

4. Analiza liczby wypadków i urazów uczniów ze względu na miejsce wypadku.

Najwięcej wypadków odnotowano w salach gimnastycznych i na korytarzach:

- sale gimnastyczne - 40 247 (28, 70 %),
- korytarz, schody - 28 674 (20, 44 %),
- boisko, plac gier i zabaw - 28 656 (20, 43 %),

- ulica, droga - 13 938 (9, 94 %),
- klasa, sala zajęć - 6 666 (4, 75 %),
- warsztaty, pracownie - 1 241 (0, 88 %),
- inne miejsca - 20 850 (14, 87 %).

W dalszym ciągu wykazywany jest fakt dużej liczby wypadków w salach gimnastycznych, na boiskach i placach gier i zabaw co pozostaje w korelacji liczby wypadków na zajęciach z wychowania fizycznego. Liczba wypadków kategorii korytarz , schody pozostaje w korelacji z kategorią w następnej klasyfikacji – przerwy miedzy lekcyjne.

5. Analiza liczby wypadków i urazów uczniów ze względu na rodzaj zajęć, podczas których się wydarzyły.

Analogicznie do klasyfikacji zawartej w pkt. 4 dane wykazują, iż najwięcej wypadków ma miejsce na lekcjach z wychowania fizycznego oraz podczas przerw lekcyjnych.:

- wychowanie fizyczne - 54 510 (38, 37 %),
- przerwy lekcyjne - 35 270 (25, 15 %),
- wycieczki - 5 436 (3, 88 %),
- zajęcia praktyczno – techniczne - 1 612 (1, 15 %),
- warsztaty - 952 (0, 68 %),
- pozostałe zajęcia - 42 492 (30, 30 %).

Liczba wypadków podczas różnorodnych zajęć organizowanych przez szkoły od sześciu lat wskazuje na zajęcia wychowania fizycznego oraz przerwy miedzy lekcyjne jako miejsca potencjalnych zagrożeń . Działalność profilaktyczna w szkołach powinna zostać ukierunkowana ze szczególnym zwróceniem uwagi na ten rodzaj zajęć.

6. Analiza liczby wypadków i urazów uczniów ze względu na ich przyczyny.

W sprawozdaniach przekazanych przez kuratoria oświaty jako główna przyczynę wypadków podawano uderzenie przypadkowe, nieuwaga, przypadkowa niezawiniona kolizja. Taką przyczynę wymieniono w **100 371** przypadkach, co stanowi **71, 56 %** ogólnej liczby wypadków.

Pozostałe przyczyny to m.in:

- pobicie, uderzenie zamierzone - 3 299 (2, 35 %),
- nieznajomość lub nieprzestrzeganie przepisów bhp - 2 063 (1, 47 %),
- zły stan zdrowia lub niepełna zdolność do zajęć - 864 (0, 62 %),
- brak nadzoru nad uczniem lub niedostateczny nadzór - 441 (0, 31 %),
- zły stan techniczny obiektów, maszyn, wyposażenia, sprzętów, niewłaściwe zabezpieczenie klatek innych urządzeń - 562 (0, 21 %),

Inne przyczyny wypadków wymienione zostały w **32 675** przypadkach, co stanowi

23, 30 % ogólnej ilości wypadków. Klasyfikacja przyczyn w dalszym ciągu pozostaje w sprzeczności z poprzednimi klasyfikacjami. Powody stosowania takiej klasyfikacji przez zespoły powypadkowe w szkołach mogą być różne m. in. takie jak:

- nieumiejętność prowadzenia postępowania powypadkowego,
- nieumiejętność rozpoznawania zagrożeń, a tym samym ich przyczyn - rozpatrywanie zdarzeń wypadkowych z ukierunkowaniem na korzystniejszy werdykt dla szkoły - stwierdzenie winy, braku nadzoru lub niedostateczny nadzór wymaga wyciągnięcia określonych konsekwencji,
- w większości szkół i placówek nie funkcjonuje służba bhp, a tym samym nie funkcjonują kompetentne zespoły powypadkowe - protokóły powypadkowe sporządzają osoby przypadkowe.
- brak systematycznie prowadzonych przez dyrektorów szkół analiz przyczyn i okoliczności wypadków, działań prewencyjnych.

W związku z powyższym z rezerwą należy traktować wykazywanie głównej przyczyny wypadków jako przypadek, przy małej liczbie wypadków związanych z brakiem właściwego nadzoru oraz działalności zapobiegawczej.

7. Podsumowanie i wnioski.

Tak jak w poprzednich latach uważamy, że koordynacja działań zmierzających do zapobiegania wypadkom dzieci i młodzieży powinna mieć miejsce na wszystkich szczeblach administracji rządowej i samorządowej - aby wysiłki poszczególnych osób i instytucji przyniosły wymierne efekty.

Analizy danych zamieszczonych powyżej potwierdzają kierunki działalności profilaktycznej, wskazywane w ubiegłych latach , takie jak m. in:

1. Systematyczne szkolenie nauczycieli w zakresie profilaktyki wypadków oraz umiejętności rozpoznawania zagrożeń.
2. Wprowadzenie do programów nauczania tematyki bezpiecznych zachowań i postaw uczniów.
3. Udzielenie pomocy dyrektorom szkół w zakresie wiedzy o przepisach i zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy i nauki w szkole lub placówce oświatowej.
4. Wzmożenie nadzoru nad przestrzeganiem przez dyrektorów szkół przepisów i zasad bhp.
5. Wzmożenie opieki i nadzoru nad dziećmi w czasie i w miejscach, gdzie wypadki zdarzają się najczęściej m.in.: podczas przerw lekcyjnych, podczas innych zajęć organizowanych przez szkoły, na korytarzach, klatkach schodowych, w szatniach i blokach sanitarnych oraz podczas zajęć w świetlicach szkolnych.

6. Zwiększenie bezpieczeństwa dzieci podczas lekcji wychowania fizycznego w salach gimnastycznych oraz na boiskach i placach gier i zabaw.
7. Wprowadzenie zasady ciągłej eliminacji zagrożeń w placówkach m. in. poprzez stałe dążenie do poprawy warunków technicznych wyposażenia szkół oraz stanu technicznego obiektów a także poprzez rozwiązania organizacyjne, które niejednokrotnie nie wymagają nakładów finansowych.

W roku 2000 w sierpniu uruchomiona została witryna internetowa „ Bezpieczna Szkoła' na stronie domowej MENiS. Zawiera ona podstawowe informacje i akty prawne dotyczące bezpieczeństwa i higieny , ponadto umożliwia zadawanie pytań lub poruszanie problemów z zakresu bhp z jakimi borykają się szkoły. Od tego czasu zarejestrowano pod 209 000 wejść na witrynę, udzielono odpowiedzi na ok. 4 000 pytań. Korzystający z witryny to głownie nauczyciele , dyrektorzy szkół, jednostki samorządy terytorialnego a także związki zawodowe i inspektorzy bhp.

Statystyka wypadków uczniów jakie miały miejsce w ubiegłym roku szkolnym oraz w latach ubiegłych wykazuje jednak na niedostateczne podejmowanie działań profilaktycznych i brak dostrzeżenia problemu jaki stanowią wypadki dzieci w szkołach. Stan bezpieczeństwa w szkołach jest bowiem nadal niezadowalający. Nadzór nad bezpiecznymi warunkami nauczania zgodnie z art. 34a ustawy o systemie oświaty sprawują organy prowadzące szkoły i placówki.

W wyniku przeprowadzenia analizy wypadków podjęto następujące kierunki działalności profilaktycznej :

1. Systematyczne szkolenie nauczycieli w zakresie profilaktyki wypadków oraz umiejętności rozpoznawania zagrożeń.
2. Wprowadzenie do programu nauczania tematyki bezpiecznych zachowań i postaw uczniów.
3. Udzielanie pomocy Dyrektorom szkół w zakresie wiedzy o przepisach i zasadach bhp i nauki w szkole lub placówce oświatowej.
4. Wzmożenie nadzoru nad przestrzeganiem przez dyrektorów szkół przepisów i zasad bhp.
5. Wzmożenie opieki i nadzoru nad dziećmi w czasie i w miejscach, gdzie wypadki zdarzają się najczęściej m.in.: podczas przerw lekcyjnych, podczas innych zajęć organizowanych przez szkoły, na korytarzach, klatkach schodowych, w szatniach i blokach sanitarnych oraz podczas zajęć w świetlicach szkolnych.
6. Zwiększenie bezpieczeństwa dzieci i młodzieży podczas lekcji wychowania fizycznego w salach gimnastycznych oraz boiskach szkolnych, placach gier i zabaw.
7. Wprowadzenie zasad ciągłej eliminacji zagrożeń w placówkach m.in.: poprzez stałe dążenie do poprawy warunków technicznych wyposażenia szkół oraz stanu technicznego obiektów, a także poprzez rozwiązania organizacyjne, które niejednokrotnie wymagają nakładów finansowych.

Wtorek, 8 czerwca 2004

Tragedia na szkolnym boisku

W miejscowości Bielice k/Pyrzyc (Zachodniopomorskie) na 7-letniego chłopca przewróciła się bramka do piłki ręcznej stojąca na szkolnym boisku. Niecałe pół godziny później dziecko zmarło. Policja i prokuratura sprawdzają, czy boisko było właściwie zabezpieczenie.

Jak poinformował rzecznik prasowy pyrzyckiej policji nadkom. Sylwester Momot, do wypadku doszło w poniedziałek późnym popołudniem. 7-letni chłopiec, jadąc na rowerze, wjechał w siatkę bramki i zaplątał się w nią. Próbując się wydostać z uwięzi przewrócił bramkę. Jej górna poprzeczka uderzyła go w głowę.

Inne dzieci obecne na boisku pomogły koledze. Chłopiec zdołał jeszcze wsiąść na rower i pojechał w kierunku domu, jednak nie dojechał do niego, upadł na chodnik. Tam zobaczył go jego wujek i odwiózł do domu. Rodzice dziecka natychmiast zawieźli chłopca do szpitala, jednak zanim dojechali do placówki 7-latek stracił przytomność. Kilka minut po dotarciu do szpitala dziecko zmarło.

Choroby zawodowe.

Są to choroby określone w wykazie chorób zawodowych, które zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy. Każdą z chorób należy rozpatrywać w ścisłej zależności z definicją choroby zawodowej.

Wykaz chorób zawodowych.

Choroby zawodowe	Okres, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia narażenia zawodowego

1		2
1.	**<u>Zatrucia ostre albo przewlekłe lub ich następstwa wywołane przez następujące substancje chemiczne:</u>**	
1)	antymon lub jego związki	
2)	arsen lub jego związki	
3)	bar lub jego związki	
4)	beryl lub jego związki	
5)	chrom lub jego związki	
6)	kadm lub jego związki	
7)	kobalt lub jego związki	
8)	mangan lub jego związki	
9)	nikiel lub jego związki	
10)	ołów lub jego związki	
11)	rtęć lub jej związki	
12)	wanad lub jego związki	
13)	wolfram lub jego związki	w przypadku zatruć ostrych - 3 dni, w przypadku zatruć przewlekłych - nie określa się
14)	amoniak	
15)	azotany (V) lub (III)	
16)	brom	
17)	chlor	
18)	chlorowodór	
19)	cyjanki lub związki pochodne	
20)	fluor lub jego związki	
21)	fosfor lub jego związki	
22)	fosgen	
23)	izocyjaniany	
24)	jod	
25)	kwas azotowy (V)	
26)	kwas cyjanowodorowy	
27)	kwas siarkowy (VI)	
28)	ozon	
29)	siarkowodór	
30)	tlenek węgla	

31)	tlenki azotu	
32)	tlenki siarki	
33)	akrylonitryl	
34)	alkohol butylowy, metylowy lub izopropylowy	
35)	aminy alifatyczne lub ich chlorowcopochodne	
36)	aminy aromatyczne lub hydrazyny albo ich pochodne	
37)	benzen lub jego homologi	
38)	chinony	
39)	chlorowcopochodne sulfonianów alkiloarylowych	
40)	chlorowcopochodne tlenków alkiloarylowych	
41)	chlorowcopochodne węglowodorów alifatycznych lub alicyklicznych	
42)	chlorowcopochodne węglowodorów aromatycznych	
43)	disiarczek węgla	
44)	estry fosforoorganiczne	
45)	eter metylowy, eter etylowy, eter izopropylowy, eter dietylowy, eter dichloroizopropylowy, gwajakol, eter metylowy lub etylowy glikolu etylenowego	
46)	fenol lub jego homologi albo ich chlorowcopochodne lub nitropochodne	
47)	formaldehyd	
48)	glikol etylenowy, glikol dietylenowy, 1,4 butandiol lub ich nitrowe pochodne, nitrowe pochodne glikoli lub gliceryny	
49)	ketony lub ich chlorowcopochodne	
50)	kwasy organiczne	
51)	naftalen lub jego homologi	
52)	naftole lub ich homologi lub ich chlorowcopochodne	
53)	nitropochodne węglowodorów aromatycznych	
54)	nitropochodne węglowodorów alifatycznych	
55)	styren lub dietylobenzen	
56)	węglowodory alifatyczne lub alicykliczne występujące w benzynie lub benzynie lakowej	
57)	inne substancje chemiczne	
2.	**<u>Gorączka metaliczna</u>**	3 dni

3.	**Pylice płuc:**	
1)	pylica krzemowa	nie określa się
2)	pylica górników kopalń węgla	nie określa się
3)	pylico-gruźlica	nie określa się
4)	pylica spawaczy	nie określa się
5)	pylica azbestowa	nie określa się
6)	inne rodzaje pylic	nie określa się
4.	**Choroby opłucnej lub osierdzia wywołane pyłem azbestu:**	
1)	rozległe zgrubienia opłucnej	nie określa się
2)	rozległe blaszki opłucnej lub osierdzia	nie określa się
3)	wysięk opłucnowy	3 lata
5.	**Przewlekłe obturacyjne zapalenie oskrzeli, które spowodowało trwałe upośledzenie sprawności wentylacyjnej płuc z obniżeniem natężonej objętości wydechowej pierwszosekundowej (FEV_1) poniżej 50 % wartości należnej, wywołane narażeniem na pyły lub gazy drażniące, jeżeli w ostatnich 10 latach pracy zawodowej były przypadki stwierdzenia na stanowisku pracy przekroczeń odpowiednich normatywów higienicznych**	1 rok
6.	**Astma oskrzelowa**	1 rok
7.	**Zewnątrzpochodne alergiczne zapalenie pęcherzyków płucnych:**	
1)	postać ostra i podostra	1 rok
2)	postać przewlekła	3 lata
8	**Ostre uogólnione reakcje alergiczne**	1 dzień
9.	**Byssinoza**	1 rok
10.	**Beryloza**	nie określa się
11.	**Choroby płuc wywołane pyłem metali twardych**	nie określa się
12.	**Alergiczny nieżyt nosa**	1 rok
13.	**Zapalenie obrzękowe krtani o podłożu alergicznym**	1 rok
14.	**Przedziurawienie przegrody nosa wywołane substancjami o działaniu żrącym lub drażniącym**	2 lata
15.	**Przewlekłe choroby narządu głosu spowodowane nadmiernym wysiłkiem głosowym, trwającym co najmniej 15 lat:**	

1)	guzki głosowe twarde	2 lata
2)	wtórne zmiany przerostowe fałdów głosowych	2 lata
3)	niedowład mięśni przywodzących i napinających fałdy głosowe z niedomykalnością fonacyjną głośni i trwałą dysfonią	2 lata
16.	**Choroby wywołane działaniem promieniowania jonizującego:**	
1)	ostra choroba popromienna uogólniona po napromieniowaniu całego ciała lub przeważającej jego części	2 miesiące
2)	ostra choroba popromienna o charakterze zmian zapalnych lub zapalno-martwiczych skóry i tkanki podskórnej	1 miesiąc
3)	przewlekłe popromienne zapalenie skóry	nie określa się
4)	przewlekłe uszkodzenie szpiku kostnego	3 lata
5)	zaćma popromienna	10 lat
6)	nowotwory złośliwe z prawdopodobieństwem indukcji przekraczającym 10%	indywidualnie, po oszacowaniu ryzyka
17.	**Nowotwory złośliwe powstałe w następstwie działania czynników występujących w środowisku pracy, uznanych za rakotwórcze u ludzi:**	indywidualnie w zależności od okresu latencji nowotworu
1)	rak płuca, rak oskrzela	
2)	międzybłoniak opłucnej albo otrzewnej	
3)	nowotwór układu krwiotwórczego	
4)	nowotwór skóry	
5)	nowotwór pęcherza moczowego	
6)	naczyniako - mięsak wątroby	
7)	inne nowotwory	
18.	**Choroby skóry:**	
1)	alergiczne kontaktowe zapalenie skóry	5 lat
2)	kontaktowe zapalenie skóry z podrażnienia	1 miesiąc
3)	trądzik olejowy, smarowy lub chlorowy o rozległym charakterze	1 miesiąc
4)	drożdżakowe zapalenie skóry rąk u osób pracujących w warunkach sprzyjających rozwojowi drożdżaków chorobotwórczych	1 miesiąc

5)	grzybice skóry u osób stykających się z materiałem biologicznym pochodzącym od zwierząt	1 miesiąc
6)	pokrzywka kontaktowa	1 rok
7)	toksyczne zapalenie skóry z przebarwieniem wywołane przez smary lub oleje	2 lata
8)	liszaj płaski kontaktowy wywołany odczynnikami stosowanymi w fotografii barwnej	2 lata
9)	fotodermatozy zawodowe	3 lata
10)	rozległe szpecące odbarwienia lub przebarwienia skóry albo inkrustacja skóry cząstkami ciał obcych	3 lata
19.	**Przewlekłe choroby układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy:**	
1)	przewlekłe zapalenie ścięgna i jego pochewki	1 rok
2)	przewlekłe zapalenie kaletki maziowej	1 rok
3)	przewlekłe uszkodzenie łąkotki	1 rok
4)	przewlekłe uszkodzenie torebki stawowej	1 rok
5)	przewlekłe zapalenie okołostawowe barku	1 rok
6)	przewlekłe zapalenie nadkłykcia kości ramiennej	1 rok
7)	zmęczeniowe złamanie kości	1 rok
8)	martwica kości nadgarstka	1 rok
20.	**Przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego wywołane sposobem wykonywania pracy:**	
1)	zespół cieśni w obrębie nadgarstka	1 rok
2)	zespół rowka nerwu łokciowego	1 rok
21.	**Obustronny trwały ubytek słuchu typu ślimakowego spowodowany hałasem, wyrażony podwyższeniem progu słuchu o wielkości co najmniej 45 dB w uchu lepiej słyszącym, obliczony jako średnia arytmetyczna dla częstotliwości audiometrycznych 1,2 i 3 kHz**	2 lata
22.	**Zespół wibracyjny:**	
1)	postać naczyniowo-nerwowa	1 rok
2)	postać kostno-stawowa	3 lata
3)	postać mieszana: naczyniowo-nerwowa i kostno-stawowa	3 lata
23.	**Choroby wywołane pracą w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego:**	

1)	choroba dekompresyjna	5 lat
2)	urazy ciśnieniowe	3 dni
3)	następstwa oddychania mieszaninami gazowymi pod zwiększonym ciśnieniem	3 dni
24.	**Choroby wywołane działaniem wysokich albo niskich temperatur otoczenia:**	
1)	udar cieplny albo jego następstwa	1 rok
2)	wyczerpanie cieplne albo jego następstwa	1 rok
3)	odmroziny	1 rok
25.	**Choroby układu wzrokowego wywołane czynnikami fizycznymi, chemicznymi lub biologicznymi:**	
1)	alergiczne zapalenie spojówek	1 rok
2)	ostre zapalenie spojówek wywołane promieniowaniem nadfioletowym	1 dzień
3)	epidemiczne wirusowe zapalenie spojówek lub rogówki	1 rok
4)	zwyrodnienie rogówki wywołane czynnikami drażniącymi	3 lata
5)	zaćma wywołana działaniem promieniowania podczerwonego lub długofalowego nadfioletowego	10 lat
6)	centralne zmiany zwyrodnieniowe siatkówki i naczyniówki wywołane krótkofalowym promieniowaniem podczerwonym lub promieniowaniem widzialnym z obszaru widma niebieskiego	3 lata
26.	**Choroby zakaźne lub pasożytnicze albo ich następstwa:**	
1)	wirusowe zapalenie wątroby	nie określa się
2)	borelioza	nie określa się
3)	gruźlica	nie określa się
4)	bruceloza	nie określa się
5)	pełzakowica	nie określa się
6)	zimnica	nie określa się
7)	inne choroby zakaźne lub pasożytnicze	nie określa się

Najczęściej występujące schorzeniem, które powstało w wyniku wykonywania pracy zawodowej nauczycieli i znajduje się w wykazie chorób zawodowych, są **przewlekłe choroby narządu głosu związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym.** Warunki pracy nauczyciela ze względu na otoczenie są trudne. Są to: małe gabarytowo

pomieszczenia do nauki, nadmierna liczebność uczniów w klasie, brak nagłośnienia, nieodpowiednia wilgotność i temperatura powietrza mikroklimat) w klasie szkolnej.

Wszystkie te czynniki środowiska mają niekorzystny wpływ na narząd głosu. Nauczyciele zwykle dużo mówią i w czasie mówienia oddychają przez usta, pomijając fizjologiczny kanał oddychania przez nos**.** Powietrz wdychane przez nos, jest w nim oczyszczane, nawilżane i nagrzewane. Przy oddychaniu ustami gardło nie spełnia tych funkcji, dlatego do dróg oddechowych dostaje się suche powietrze zawierające zanieczyszczenia, które osiadają na błonie śluzowej gardła i krtani powodując jej wysychanie i podrażnienie. Objawia się to uporczywym chrząkaniem, uczuciem dławienia a czasami zanikaniem głosu.
Jeżeli lekarz laryngolog stwierdzi u nauczyciela zmiany typu: **guzki śpiewacze, niedowłady fałdów głosowych czy zmiany przerostowe z towarzyszącymi objawami dysfonii (zmiany jakości głosu, której objawami jest chrypka)** powinien skierować takiego pacjenta na badania laryngologiczne i foniatryczne do Poradni Chorób Zawodowych Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Jeśli dodatkowo wywiad środowiskowy potwierdzi narażenie zawodowe (związek przyczynowy między schorzeniem a wykonywaną pracą) to rozpoznaje się chorobę zawodową.
Na prowadzenie leczenia, które umożliwi powrót do pracy zawodowej nauczyciel może starać się o urlop na poratowanie zdrowia (łącznie 3 lata w całym okresie pracy zwykle nie dłużej jednorazowo niż 12 miesięcy, pierwszy urlop po 5 latach pracy zawodowej).
Jak podano w rozdziale wyżej po otrzymaniu decyzji uznaniu choroby zawodowej kieruje się nauczyciela do ZUS, gdzie lekarz orzecznik określa procentowy uszczerbek na zdrowiu (na tej podstawie przysługuje nauczycielowi jednorazowe odszkodowanie) lub orzeka o niezdolności do pracy w zawodzie nauczyciela. Według postanowień Kodeksu pracy nie można wtedy zatrudnić nauczyciela na w narażeniu na czynniki, które wywołały chorobę zawodową. Nauczyciel może przejść na rentę chorobową lub starać się o prace
w szkole nie wymagająca wysiłku głosowego (na przykład w bibliotece lub w świetlicy szkolnej).
W **1997** roku zarejestrowano **2873** nowe przypadki choroby zawodowej wśród nauczycieli. Nie były one w porę wykryte i leczone.
W **1998** roku ogółem wystąpiły w Polsce **3654** choroby narządu głosu, a w **1999** roku ich ilość zmalała do **3521.**
Co w sprawie chorób zawodowych nauczycieli może zrobić dyrektor szkoły ? Otóż powinien zwrócić szczególna uwagę na to, aby :

- nauczyciele nie przekrzykiwali uczniów, gdyż jest to czynnik szczególnie obciążający krtań,
- nauczyciel podczas mówienia był wyprostowany,
- unikać mówienia w przeciągu,
- plan lekcji był tak ułożony, aby po 3 lekcjach nauczyciel miał „okienko” . Jest to konieczny wypoczynek dla fałdów głosowych,

- zajęcia lekcyjne były prowadzone aktywizującymi metodami (czas mówienia i praca uczniów były proporcjonalnie rozłożone) . Podczas lekcji – nauczyciel winien spełniać rolę głównie moderatora. Wykład powinien zajmować zwykle około 10%
- czasu, a resztę należy przeznaczyć na pracę samych uczniów. Wówczas korzyść z lekcji jest największa – uczniowie najwięcej zrozumieją i zapamiętają,
- nauczyciel ograniczył pisanie kredą na tablicy a wyświetlał więcej filii,
- tablicę wycierać tylko na mokro,
- utrzymywać firany, kwiatki i podłogi w czystości (tam najwięcej zbiera się i zalega warstwa kurzu),
- nauczyciele mieli możliwość wypicia w czasie lekcji chociaż kilka łyków niskosłodzonego, letniego płynu,
- nauczyciele w czasie przeziębienia oszczędzali głos, powstrzymywali się od wysiłku głosowego,
- nie palić papierosów i nie przebywać w zadymionym dymem tytoniowym pokoju nauczycielskim (przypominać, iż w szkole obowiązuje zakaz palenia tytoniu).

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych określone są Ustawą z dnia 12 czerwca 1975r. oświadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (jednolity tekst : Dz. U z 1983r. Nr 30, poz. 144 z późn. zm.) obejmują :

- jednorazowe odszkodowanie dla pracownik, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – dla członków rodziny zmarłego pracownika lub rencisty; członkami rodziny uprawnionymi do tego świadczenia są: współmałżonek, dzieci, (o ile spełniają warunki do uzyskania renty rodzinnej) , rodzice (o ile prowadzili wspólne
- gospodarstwo domowe lub pracownik w znacznym stopniu przyczynił się do ich utrzymania),
- renta inwalidzka dla pracownika, który został inwalidą,
- renta rodzinna dla członków rodziny zmarłego pracownika lub rencisty,
- odszkodowanie za przedmioty utracone lub uszkodzone wskutek wypadku przy pracy – dla pracownika lub członków jego rodziny; jest to świadczenie przysługujące w przypadku utraty lub uszkodzenia przedmiotów jednorazowego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy (odszkodowanie to ustala dyrektor szkoły w porozumieniu z organizacją związkową)
- nieodpłatne świadczenia lecznicze, położnicze i rehabilitacyjne – dla pracowników lub rencisty oraz członków rodzin tych pracowników.

Wyżej wymienione świadczenia nie przysługują, gdy :

- ✓ wyłączna przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez szkołę naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia , spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,

- ✓ pracownik, będąc w stanie nietrzeźwym, przyczynił się w znacznym stopniu do wypadku przy pracy.

Należy podkreślić, że ograniczenia dotyczące wyżej wymienionych świadczeń dotyczą tylko pracownika, natomiast rodzina zmarłego na wskutek wypadku przy pracy otrzymuje świadczenia zawsze w pełnej wysokości.
Przyznaje się je na wniosek pracownika, a w razie śmierci pracownika – na wniosek członków rodziny uprawnionych do tych świadczeń. W sprawach przysługujących świadczeń orzeka lekarz orzecznik w oddziale ZUS, który wydaje orzeczenie na podstawie posiadanej dokumentacji. Od orzeczenia lekarza – orzecznika nie przysługuje środek odwoławczy.

Orzeczenie lekarza – orzecznika stanowi dla organu rentowego (oddziału, inspektoratu) ZUS podstawę do wydania decyzji, w której ustalony zostaje stopień uszczerbku na zdrowiu. Od decyzji organu rentowego ZUS w powyższej sprawie przysługuje odwołanie do sądu wojewódzkiego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych w terminie 30 dni od dnia doręczenia.

Wypadek przy pracy - Odszkodowanie

Do odszkodowania za wypadek przy pracy nie każdy i nie zawsze ma prawo. Przede wszystkim dokumenty będące podstawą do starania się o to świadczenie muszą niezbicie dowodzić, że osoba poszkodowana doznała uszczerbku na zdrowiu na skutek zdarzenia uznanego a wypadek przy pracy, co wbrew pozorom nie w każdym przypadku jest oczywiste.
Nie bez znaczenia jest także to, kto i w jaki sposób go spowodował.
Kiedy mowa o wypadku przy pracy

Definicja wypadku przy pracy wskazuje, że za taki uznaje się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, jeżeli nastąpiło ono w związku z pracą.

Chodzi zatem o zdarzenie, które miało miejsce podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, a także czynności wykonywanych na rzecz pracodawcy nawet bez polecenia oraz w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między jego siedzibą a miejscem, w którym wypełniane są obowiązki wynikające ze stosunku pracy. W tym ostatnim przypadku nie chodzi o codzienne przebywanie drogi z domu do (lub z) pracy. Jeśli wtedy dojdzie do wypadku, nie jest on kwalifikowany jako

wypadek przy pracy, a poszkodowany w nim pracownik będzie mógł ubiegać się o rentę z tytułu niezdolności do pracy. Jednorazowe odszkodowanie nie będzie mu przysługiwało, ponieważ w takim przypadku przepisy tego nie przewidują.

Takie są podstawowe zasady oceny, czy określone zdarzenie zostanie uznane za wypadek przy pracy, a wynikają one z ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. nr 199, poz. 1673 z późn. zm.), zwanej ustawą wypadkową. Trzeba dodać, że do takich wypadków zalicza się też wypadek:

• w podróży służbowej (w okolicznościach innych niż wyżej określone), o ile nie był skutkiem postępowania pracownika nie mającego związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
• podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
• przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Wypadek przy pracy kojarzy się przede wszystkim z wykonywaniem obowiązków ze stosunku pracy, ale w wielu przypadkach do takich wypadków zalicza się również te, do których dochodzi przy realizacji zadań wynikających z umów innych niż umowa o pracę – np. przy pełnieniu mandatu posła lub senatora pobierającego uposażenie, czy 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. Pełną listę wymienia art. 3 ustawy wypadkowej, a wynika ona z obowiązku podlegania ubezpieczeniu wypadkowemu przez określoną grupę osób.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, a także stwierdzenia, czy był on wypadkiem przy pracy, dokonuje się w protokole powypadkowym sporządzonym przez zespół powołany przez pracodawcę, albo w karcie wypadku, gdy z podmiotem, na rzecz którego poszkodowany wykonywał określone zadania, nie łączył go stosunek pracy. Przykładowo w stosunku do posłów i senatorów kartę wypadku sporządzają kancelarie Sejmu i Senatu, a w stosunku do osób realizujących umowy zlecenia – podmioty, dla których te umowy są realizowane. Dokumenty te są potrzebne przy ustalaniu prawa do odszkodowania. Muszą być one przedstawione Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, który – jako uprawniony do przyznania świadczenia – może odmówić odszkodowania już chociażby w przypadku nieprzedstawienia protokołu lub karty. Ponadto odmówi, jeżeli w dokumentach tych wypadek nie zostanie uznany za wypadek przy pracy, czy też w protokole (karcie) znajdą się bezpodstawne stwierdzenia.

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Stałym uszczerbkiem jest takie naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie czynności organizmu nierokujące poprawy, natomiast długotrwałym – naruszenie sprawności organizmu, które powoduje upośledzenie jego czynności na dłużej niż 6 miesięcy i które może się poprawić. Oceny stopnia uszczerbku na zdrowiu oraz jego związku z wypadkiem przy pracy nie przeprowadza się od razu, ale dopiero po zakończeniu leczenia i rehabilitacji.

Procedurę ubiegania się o świadczenie określa rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z dnia 18 grudnia 2002 r. w sprawie szczegółowych zasad orzekania o stałym lub długotrwałym uszczerbku na zdrowiu, trybu postępowania przy ustalaniu tego uszczerbku oraz postępowania o wypłatę jednorazowego odszkodowania (Dz.U. nr 234, poz. 1974). Ubezpieczony powinien złożyć wniosek o to odszkodowanie do płatnika składek.
Do jednorazowego odszkodowania ma także prawo członek rodziny poszkodowanego, który zmarł wskutek wypadku przy pracy. W takim przypadku wniosek składa płatnikowi np. małżonek zmarłego.

Wniosek, dokumenty, badania

Wniosek musi zawierać takie dane płatnika składek, jak numery NIP i REGON, a w przypadku gdy płatnikowi nie nadano obu tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu. Dane ubezpieczonego to z kolei numery PESEL i NIP, a w przypadku gdy ubezpieczony nie posiada tych numerów lub jednego z nich – seria i numer dowodu osobistego albo paszportu.

Złożenie wniosku zobowiązuje płatnika składek do skompletowania całej dokumentacji potrzebnej do ustalenia uszczerbku na zdrowiu ubezpieczonego, spowodowanego wypadkiem przy pracy. Powinien to być w szczególności wspomniały protokół powypadkowy (lub karta), prawomocny wyrok sądu pracy; zaświadczenie o stanie zdrowia wydane przez lekarza, pod którego opieką znajduje się ubezpieczony; odpis aktu zgonu – w przypadku śmierci osoby, która uległa wypadkowi.

Kiedy zakończy się leczenie i rehabilitacja ubezpieczonego, wniosek wraz z dokumentacją musi być złożony przez płatnika w terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, właściwej dla miejsca zamieszkania ubezpieczonego. Od dnia otrzymania wniosku Zakład ma 7 dni na wyznaczenie terminu badania ubezpieczonego przez swego lekarza orzecznika. Natomiast bez pośrednictwa płatnika wszystkie te dokumenty (w tym wniosek) składa w ZUS ubezpieczony będący płatnikiem składek, osoby z nim współpracujące, albo uprawnieni członkowie ich rodzin. Zasada ta obowiązuje ponadto w przypadku braku płatnika zobowiązanego do skompletowania dokumentacji, a także w związku z pogorszeniem się stanu zdrowia w następstwie wypadku przy pracy.

W wyznaczonym terminie lekarz orzecznik bada poszkodowanego i analizuje dokumentację medyczną oraz dotyczącą wypadku. Na tej podstawie ustala uszczerbek na zdrowiu (stały bądź długotrwały) i jaki jest jego związek z wypadkiem, o czym musi później napisać w wydanym przez siebie orzeczeniu. Jeśli uzna za stosowane, w razie ewentualnych wątpliwości, może zlecić uzupełnienie dokumentacji medycznej o opinię lekarza konsultanta, a także o wyniki badań dodatkowych i specjalistycznych.

Warto wiedzieć

Poszkodowany nie otrzyma świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku okaże się naruszenie przez niego przepisów o ochronie życia i zdrowia spowodowane umyślnie lub przez rażące niedbalstwo. Takie same konsekwencje poniesie osoba, która będąc w stanie nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych przyczyniła się w znacznym stopniu do wypadku. Prawo do świadczeń zachowuje w takich przypadkach członek rodziny ubezpieczonego, który zmarł na skutek wypadku, do którego doprowadził takim zachowaniem.

Stopień stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu jest ustalany w procentach. Szczegółowe wskaźniki zawiera obszerny załącznik do rozporządzenia.

Zgodnie z nim, np. złamanie prawego kciuka z dużym przemieszczeniem oznacza od 10 do 20 proc. uszczerbku, a lewego – od 5 do 15 proc., w zależności m.in. od zdolności chwytu. W przykładzie tym ocena procentowa określa dolną i górną granicę stopnia uszczerbku na zdrowiu. W takich przypadkach lekarz orzecznik musi go określić tylko w tych granicach, biorąc pod uwagę obraz kliniczny, stopień uszkodzenia czynności organu, narządu lub układu oraz towarzyszące powikłania.

Jeżeli wypadek przy pracy spowodował uszkodzenie kilku kończyn, narządów lub układów, wtedy ogólny stopień uszczerbku na zdrowiu równa się sumie procentów ustalonych za poszczególne uszkodzenie, ale nie może przekroczyć 100 proc.

Ostatecznie poszkodowany dopiero z orzeczenia lekarskiego dowie się, w jakim stopniu została naruszona sprawność jego organizmu i jaki odpowiada temu procent uszczerbku (stałego lub długotrwałego) na zdrowiu.

Może się zdarzyć, że w załączniku do rozporządzenia lekarz nie znajdzie odpowiedniej pozycji dla analizowanego przypadku. Wówczas musi przyjąć pozycję najbardziej do niego zbliżoną, a swoją decyzję uzasadnić w orzeczeniu. W dokumencie tym lekarz stwierdza również związek śmierci ubezpieczonego z wypadkiem przy pracy.

Osoby objęte ubezpieczeniem

Obowiązek ubezpieczenia wypadkowego dotyczy osób objętych ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które są:

• pracownikami w członkami spółdzielni w zleceniobiorcami oraz osobami z nimi współpracującymi wykonującymi pracę • siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności zleceniodawcy • osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi • posłami i senatorami w stypendystami sportowymi
• pobierającymi stypendium słuchaczami Krajowej Szkoły Administracji Publicznej • skazanymi

lub tymczasowo aresztowanymi wykonującymi odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy • bezrobotnymi absolwentami pobierającymi stypendium • duchownymi • osobami odbywającymi służbę zastępczą.

Członkowie rodziny uprawnieni do odszkodowania

• małżonek, jeżeli nie ma orzeczonej separacji • dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, dzieci przysposobione oraz przyjęte na wychowanie i utrzymanie przed osiągnięciem pełnoletności, wnuki, rodzeństwo i inne dzieci, w tym również w ramach rodziny zastępczej, spełniające w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty warunki uzyskania renty rodzinnej • rodzice, osoby przysposabiające, macocha oraz ojczym, jeżeli w dniu śmierci ubezpieczonego lub rencisty prowadzili z nim wspólne gospodarstwo domowe lub jeżeli ubezpieczony lub rencista bezpośrednio przed śmiercią przyczyniał się do ich utrzymania albo jeżeli ustalone zostało wyrokiem lub ugodą sądową prawo do alimentów z jego strony.

Rosnąca wysokość świadczenia

Zgodnie z ustawą wypadkową, jednorazowe odszkodowanie powinno stanowić 20 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim roku (stosowanego od drugiego kwartału kolejnego roku) za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu.

Na razie jednak – do końca marca br. – ten wskaźnik wynosi 16 proc. wspomnianego wynagrodzenia. Od 1 kwietnia br. do 31 marca 2005 r. będzie to 17 proc., od 1 kwietnia 2005 r. do 31 marca 2006 r. – 18 proc., od 1 kwietnia 2006 r. do 31 marca 2007 r. – 19 proc. Dopiero 1 kwietnia 2007 r. osiągnie poziom 20 proc.

Niezależnie od tej zasady, odszkodowanie jest podnoszone w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia, które spowoduje zwiększenie uszczerbku na zdrowiu co najmniej o 10 punktów procentowych. Ponadto, jeżeli w stosunku do ubezpieczonego została orzeczona całkowita niezdolność do pracy oraz niezdolność do samodzielnej egzystencji wskutek wypadku przy pracy. Obowiązujące do 31 marca 2004 r. kwoty jednorazowych odszkodowań określono w obwieszczeniu ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej z dnia 13 marca 2003 r. w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej (M.P nr 16, poz. 253).

W sprawie przyznania (lub odmowy) jednorazowego odszkodowania ZUS wydaje decyzję, w której – jeśli jest dla poszkodowanego pozytywna – określa także jego wysokość.

Decyzję tę wydaje w ciągu 14 dni od dnia:

• otrzymania orzeczenia lekarza orzecznika,
• wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do wydania decyzji.

Jeżeli w decyzji ustalono prawo do jednorazowego odszkodowania oraz jego wysokość, wtedy Zakład z urzędu dokonuje wypłaty odszkodowania – w terminie 30 dni od dnia wydania decyzji. Od decyzji przysługuje odwołanie w trybie i na zasadach określonych w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych.

I na koniec ważna uwaga. Osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, a także duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia oraz członkom rodzin tych osób, jednorazowe odszkodowania nie przysługują, jeżeli w dniu wypadku występowało zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 2 zł. Prawo do odszkodowania nie przysługuje do czasu spłaty całego długu. Należy jej dokonać najpóźniej w ciągu 6 miesięcy od dnia wypadku. Po tym terminie bowiem prawo do świadczenia przedawnia się. Osobom, których te przepisy dotyczą, ZUS ma obowiązek wypłacić

odszkodowanie w ciągu 30 dni od wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia prawa do tego świadczenia, nie później jednak niż w ciągu 60 dni od spłaty całości zadłużenia.

Kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową podano niżej:

OBWIESZCZENIE
MINISTRA PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ[1)]

z dnia 1 marca 2006 r.

w sprawie wysokości kwot jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej

(M.P. z dnia 14 marca 2006 r.)

Na podstawie art. 14 ust. 9 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.[2)]) ogłasza się, co następuje:

W okresie od dnia 1 kwietnia 2006 r. do dnia 31 marca 2007 r. kwoty jednorazowych odszkodowań z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, o których mowa w art. 12 i 14 ust. 1-4 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, zwanej dalej "ustawą", wynoszą:

1) 452 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu (art. 12 ust. 1 ustawy);
2) 452 zł za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, z tytułu zwiększenia tego uszczerbku co najmniej o 10 punktów procentowych (art. 12 ust. 2 ustawy);
3) 8.331 zł z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji ubezpieczonego (art. 12 ust. 3 ustawy);
4) 8.331 zł z tytułu orzeczenia całkowitej niezdolności do pracy oraz niezdolności do samodzielnej egzystencji wskutek pogorszenia się stanu zdrowia rencisty (art. 12 ust. 4 ustawy);
5) 42.845 zł, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest małżonek lub dziecko zmarłego ubezpieczonego lub rencisty (art. 14 ust. 1 pkt 1 ustawy);
6) 21.423 zł, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawniony jest członek rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty inny niż małżonek lub dziecko (art. 14 ust. 1 pkt 2 ustawy);
7) 42.845 zł, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie małżonek i jedno lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 8.331 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na każde z tych dzieci (art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy);
8) 42.845 zł, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnionych jest równocześnie dwoje lub więcej dzieci zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, oraz 8.331 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugie i każde następne dziecko (art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy);
9) 8.331 zł, gdy obok małżonka lub dzieci do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są równocześnie inni członkowie rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty, każdemu z nich niezależnie od odszkodowania przysługującego małżonkowi lub dzieciom (art. 14 ust. 3 ustawy);
10) 21.423 zł, gdy do jednorazowego odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny inni niż małżonek lub dzieci zmarłego ubepieczonego lub rencisty, oraz 8.331 zł z tytułu zwiększenia tego odszkodowania przysługującego na drugiego i każdego następnego uprawnionego (art. 14 ust. 4 ustawy).

[1)] Minister Pracy i Polityki Społecznej kieruje działem administracji rządowej - zabezpieczenie społeczne, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 31 października 2005 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 220, poz. 1891).

[2)] Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 241, poz. 2074, z 2003 r. Nr 83, poz. 760 i Nr 223, poz. 2217, z 2004 r. Nr 99, poz. 1001, Nr 121, poz. 1264, Nr 187, poz. 1925 i Nr 210, poz. 2135 oraz z 2005 r. Nr 164, poz. 1366.

Warto wiedzieć

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, a także stwierdzenia, czy był on wypadkiem przy pracy, dokonuje się w protokole powypadkowym sporządzonym przez zespół powołany przez pracodawcę albo w karcie wypadku, gdy z podmiotem, na rzecz którego poszkodowany wykonywał określone zadania, nie łączył go stosunek pracy.

Jednorazowe odszkodowanie przysługuje ubezpieczonemu, który wskutek wypadku przy pracy doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu

4. Profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracownikami.

Pracownicy szkoły podlegają profilaktycznym badaniom lekarskim, które mają na celu stwierdzenie przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku kandydata do pracy lub zatrudnionego już pracownika.

Ważne! ***Dyrektor szkoły nie może dopuścić do pracy pracownika, który nie przedstawił aktualnego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.***

Skierowanie na badania profilaktyczne wydaje pracodawca lub działająca w jego imieniu osoba (np. kadrowiec, inspektor bhp).
Powinno ono zawierać informacje dotyczące:

- rodzaju badania profilaktycznego (wstępne, okresowe lub kontrolne),
- stanowiska pracy lub kilku stanowisk, na którym (których) osoba ta ma być zatrudniona – w przypadku osób przyjmowanych do pracy,
- stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony (badania okresowe i kontrolne),
- występowania na stanowisku (stanowiskach) pracy czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

Badania lekarskie kończą się orzeczeniem lekarskim , stwierdzającym:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku,
- przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku.

Orzeczenie lekarskie, wydane w formie zaświadczenia, lekarz prowadzący badania profilaktyczne wydaje pracownikowi i pracodawcy.
Dyrektor szkoły lub pracownik, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia, może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie, z wnioskiem o przeprowadzenie o ponownego badania – które przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy.

Badanie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Ustalone na podstawie badania orzeczenie jest ostateczne.

Badania wstępne.

Podlegają im :

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

Badania wstępne są prowadzone na koszt pracodawcy.
Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia lekarskie w aktach pracownika.

Badania okresowe.

Badania te przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy, przeprowadzane są na koszt pracodawcy. Za czas niewykonywania pracy, w związku z przeprowadzanymi badaniami, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na badania do innej miejscowości przysługuje mu zwrot kosztów podróży według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

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

- ✓ ***po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami***
- ✓ ***po rozwiązaniu stosunku pracy, jeśli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.***

Badania te są przeprowadzane na koszt pracodawcy.

Szereg substancji i czynników szkodliwych dla zdrowia powoduje negatywne skutki zdrowotne dopiero po pewnym czasie, zwanym okresem utajonym choroby.
W celu wyeliminowania jakichkolwiek wątpliwości w tej sprawie obowiązek przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich został rozciągnięty na okres ustania zatrudnienia.

Badania kontrolne.

Badaniom kontrolnym podlegają wszyscy pracownicy w przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni. Badania te przeprowadza się na koszt pracodawcy.
Pracownicy, dla których w myśl obowiązujących postanowień prawnych uzyskanie odpowiedniego orzeczenia lekarskiego jest warunkiem nabycia lub posiadania uprawnień do wykonywania określonego zawodu lub czynności bądź jest niezbędne ze względów sanitarno – epidemiologicznych, obowiązani są posiadaćpracownicze książeczki zdrowia dla celów sanitarno – epidemiologicznych.

UWAGA: obecnie aktualizacja wpisu w tych książeczkach dokonywana jest w dniu badania okresowego pracownika (w związku z czym wpis dokonywany jest na okres od 1 – 3 lat).

W razie stwierdzenia u pracowników choroby zawodowej dyrektor szkoły jest zobowiązany :

- ❖ zbadać w porozumieniu z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej przyczyny powstania choroby zawodowej oraz charakter i rozmiary zagrożenia tą chorobą,
- ❖ przystąpić niezwłocznie do usuwania czynników powodujących powstawanie choroby zawodowej i zastosować inne niezbędne środki zapobiegawcze,
- ❖ zapewnić w swoim zakresie działania realizację zaleceń lekarskich.

W razie stwierdzenia orzeczeniem lekarskim, że pracownik powinien być we wskazanym terminie i na czas określony w tym orzeczeniu przeniesiony do innej pracy, nie narażającej go działanie czynnika który wywołał objawy choroby zawodowej, należy zapewnić wykonanie orzeczenia.
Jeżeli przeniesienie to powoduje obniżenie wynagrodzenia, to wówczas pracownikowi przysługuje dodatek wyrównawczy przez okres 3 miesięcy.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 Ustawy z dnia 27 czerwca 1997r. o służbie Medycyny pracy (Dz. U. Nr 96, poz. 593) badania wstępne, okresowe i kontrolne pracowników oraz inne świadczenia zdrowotne powinny być wykonywane na podstawie umowy zawartej przez dyrektora szkoły z podstawową jednostką służby medycyny pracy.
W świetle przepisów ustawy podstawowymi jednostkami medycyny pracy są:

- ❑ publiczne zakłady opieki zdrowotnej tworzone i utrzymane w celu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,
- ❑ zakłady opieki zdrowotnej tworzone i utrzymywane przez pracowników i inne podmioty, jeżeli profilaktyczna opieka zdrowotna nad pracującymi jest zadaniem statutowym,
- ❑ lekarze praktykujący indywidualnie.

Dyrektor szkoły działając w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych, a gdy ich brak z radami pracowników, ma prawo wyboru jednostki służby medycyny pracy. Od 1 stycznia 1998r. dyrektor szkoły/zakładu jest zobowiązany zapewnić profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracującymi, świadczoną przez podstawową jednostkę medycyny pracy, z którą zawarł umowę – zlecenie, z tym że umowa ta nie może być zawarta na okres krótszy niż jeden rok.

Oznacza to, że :

- ❖ usługi medyczne w tym zakresie nie może wykonywać jednostka, z którą dyrektor szkoły nie posiada zawartej umowy,
- ❖ niedopuszczalne są zlecenia jednorazowe (np. na przeprowadzenie badań okresowych dla 2 pracowników).

5. Organizacja nadzoru i kontroli warunków pracy.

W Polsce istnieje kilkanaście różnych organów, które ze względu na ich pole działalności i zainteresowania są zobligowane do walki z zagrożeniami dla życia i zdrowia ludzi, a zwłaszcza uczniów i pracowników . Większość z nich tylko marginalnie interesuje się szkołami.
Dyrektorzy szkół jako pracodawcy najczęściej stykają się jednak z przedstawicielami takich organów nadzoru państwowego, jak :

- **Państwowa Inspekcja Sanitarna (Sanepid)**

- podstawę prawną działalności stanowi ustawa z dnia 14marca 1985r. o tej inspekcji (Dz. U. Nr 12, poz. 49 – z późniejszymi zmianami). Inspekcja ta realizuje swoje zadania poprzez wojewódzkie , powiatowe i terenowe stacje sanitarno – epidemiologiczne. Zakres działalności PIS obejmuje nadzór nad przestrzeganiem przepisów sanitarnych, w tym także dotyczących higieny pracy.

Nadzór nad warunkami pracy sprawowany jest poprzez:

- egzekwowanie od zakładów pracy posiadania wyników pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy,
- wykonywania przez laboratoria PIS na stanowiskach pracy pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, tj,: substancji chemiczne, zapylenie, hałas, wibracje, oświetlenie, mikroklimat,
- kontrolę pomieszczeń produkcyjnych, urządzeń i stosowanych technologii oraz materiałów,
- kontrolę zabezpieczeń technicznych i ochron osobistych,
- kontrolę zaplecza sanitarnego pod względem jakościowym i ilościowym (szatnie, jadalnie, umywalnie, natryski, ubikacje),
- kontrolę stanu sanitarnego zakładu.

Inspektorzy PIS są uprawnieni do :

- przeprowadzania kontroli zakładów pracy w zakresie dotyczącym higieny pracy,
- wydawania decyzji usunięcia uchybień z zakresu wymagań higieniczno sanitarnych,
- unieruchomienia zakładu w całości lub w części, gdy niespełnienie wymagań higieniczno sanitarnych powoduje zagrożenie życia lub zdrowia ludzi,
- nakładanie mandatów karnych.

W ostatnich latach na wniosek rodziców Sanepid przeprowadził wiele kontroli i wydał dużo decyzji zamknięcia sal gimnastycznych albo innych pomieszczeń szkolnych ze względu na zastosowanie przez wykonawców remontów nieodpowiednich lakierów i klejów.

Nie dopuszczono do korzystania z tych pomieszczeń w czasie trwania roku szkolnego. Przykład wskazuje, że zagrożenie życia i zdrowia nie musi być bezpośrednie, nagłe, może być pośrednie, długotrwałe, niewidoczne dla oka, niewyczuwalne organoleptycznie, a skutki

zagrożenia mogą być różne, nieprzewidywalne. Źródłem emisji związków toksycznych mogą być następujące materiały : płyty wiórowe i pilśniowe, kleje, lakiery, żywice, impregnaty, wykładziny podłogowe. U osób przebywających w pomieszczeniach o zwiększonym stężeniu substancji chemicznych w powietrzu występują zawroty głowy, uczucie zmęczenia, senność, podrażnienie górnych dróg oddechowych, nudności i wymioty. Stwierdzono, że skażone powietrze wpływa na zwiększenie częstotliwości zachorowań związanych z zapaleniem oskrzeli, rozedmy płuc i nowotworów.
Problem, na który warto zwrócić uwagę jest zanieczyszczenie powietrza spowodowane stosowaniem w budownictwie takich materiałów jak ksylamit, papa smołowana i lepik smołowy, które dziś są uznawane za materiały jednoznacznie toksyczne.

Lepik smołowy używano do przyklejania parkietu, papę smołowana stosowano jako warstwę izolacyjną, natomiast ksylamit był używany do nasączania desek, legarów i płyt pilśniowych. W tej sytuacji, przy zaistnieniu jakichkolwiek podejrzeń zagrożenia zatruciem czy rozstrojem zdrowia dyrektor szkoły (pracodawca) powinien sam zwrócić się o wykonanie badań i podjąć decyzję, czy w takiej sali lub pomieszczeniu może przebywać młodzież, czy może się tam uczyć ?

Z praktyki można stwierdzić, iż podczas kontroli pracownik Sanepidu najczęściej uwagę zwraca na:

- *czystość pomieszczeń (ścian, podłóg, okien, drzwi i mebli),*
- *stan techniczny podłóg (czy są ubytki płytek PCV, czy płytki nie odstają, czy wykładzina jest wszędzie przyklejona),*
- *czy szyby w oknach nie są powybijane (szyby uszkodzone winny być wymienione lub zabezpieczone przed wypadnięciem ?*
- *czy uczniowie siedzą w ławkach i na krzesłach przystosowanych do ich wzrostu ?*
- *czy ławki niskie ustawione są z przodu w rzędzie a wysokie na końcu rzędu ?*
- *czy sprawne i wystarczające jest oświetlenie klas ? (często światło pali się cały dzień ?),*
- *czy podczas zajęć gąbka do wycierania tablicy jest mokra ?*
- *czy kwiaty w wiszących kwietnikach są zabezpieczone przed wypadnięciem z kwietnika ? (doniczka zamocowana do kwietnika),*
- *czy uczniowie z upośledzeniem wzroku siedzą w przednich ławkach ?*
- *czy podczas nauki uczeń ma właściwą postawę ? (nie garbi się ?)*
- *czy wietrzy się klasę?, czy sprawna jest wentylacja ?*
- *czy w kuchni szkolnej wprowadzono HCCP.*

Inspektorzy PIS ponadto :

- mają prawo żądania potrzebnych wyjaśnień i danych w sprawach objętych zakresem działań PIS,
- mają prawo do bezpłatnego pobierania próbek wyrobów mających wpływ na zdrowie człowieka.

- **Państwowa Inspekcja Pracy.**

Zgodnie z Ustawą z dnia 6 marca 1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 1985r. Nr 54, poz. 276 z późniejszymi zmianami) Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp.

Do zakresu działania PIP należy :

- nadzór i kontrola przestrzegania przez zakłady pracy, w szczególności przepisów i zasad bhp, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, ochrony pracy kobiet, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych oraz inicjowania przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
- kontrola przestrzegania przepisów bhp przy projektowaniu budowy, przebudowy i modernizacji zakładów pracy oraz stanowiących ich wyposażenie maszyn i innych urządzeń technicznych oraz technologii,
- uczestniczenie w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych zakładów pracy albo ich części w zakresie ustalonym w przepisach prawa pracy,
- nadzór i kontrola przestrzegania przez zakład pracy wymagań bhp przy konstruowaniu i produkcji maszyn, urządzeń oraz narzędzi pracy,
- nadzór i kontrola przestrzegania wymagań bhp przy produkcji wyrobów i opakowań, których użytkowanie mogłoby spowodować zagrożenie dla zdrowia i życia,
- analizować przyczyny wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy,
- współdziałanie z organami ochrony środowiska i kontroli przestrzegania przez zakłady przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska,
- orzekanie w sprawach wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- opiniowanie projektów akt prawnych z zakresu prawa pracy oraz inicjowanie prac legislacyjnych w tej dziedzinie,
- inicjowanie przedsięwzięć oraz prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bhp,
- udzielanie porad i informacji technicznych w zakresie eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz porad i informacji w zakresie prawa pracy,
- wykonywanie innych zadań, określonych w ustawie i przepisach szczegółowych.

Państwowa Inspekcja Pracy posiada uprawnienia do stosowania następujących środków prawnych :

- **nakazu (decyzji) :**
  - **usunięcia** (w oparciu o art. 9 pkt 1 Ustawy o PIP) stwierdzonych uchybie, polegających na naruszeniu przepisów lub zasad bhp w określonym terminie,
  - **wstrzymania** (w oparciu o art. 9 pkt 2) wykonywania robót przez określonych pracowników w sytuacji, gdy naruszenie przepisów prawa pracy powoduje

bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników zatrudnionych przy tych robotach,

- **skierowanie** (w oparciu o art. 9 pkt 2) do innych robót pracowników zatrudnionych wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych, albo pracowników zatrudnionych przy robotach niebezpiecznych jeżeli pracownicy ci nie posiadają odpowiednich kwalifikacji,

Nakazy, o których mowa wyżej , wydaje inspektor pracy.

- **zaprzestania** przez zakład pracy lub jego część działalności bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bhp zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, wydaje z własnej inicjatywy bądź na wniosek okręgowego inspektora pracy Główny Inspektor Pracy,

- **sprzeciwu :**
  - okręgowy inspektor pracy wydaje sprzeciw(decyzję) z własnej inicjatywy bądź na wniosek inspektora pracy, przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub
  - przebudowanego zakładu pracy albo jego części, jeżeli z powodu nieuwzględnienia wymagań bhp dopuszczenie ich do eksploatacji mogłoby spowodować bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. Sprzeciw wstrzymuje uruchomienie zakładu lub jego części,

- **wystąpień :**
  - inspektor pracy występuje o usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa pracy, a także w razie potrzeby o wyciągnięcie konsekwencji w stosunku do osób winnych

Ważne! ***Nakaz, sprzeciwy i wystąpienia kierowane są do pracodawcy***

- **wnioskowanie do ZUS:**
  - o wymierzenie pracodawcy dodatkowej składki na ubezpieczenie pracowników,

- **wnoszenie powództwa:**

za zgodą zainteresowanej osoby uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek pracy, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,

- **wnioskowanie do ZUS:**
  - o wymierzenie pracodawcy dodatkowej składki na ubezpieczenie pracowników,

- **wnoszenie powództwa:**
  - za zgodą zainteresowanej osoby uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek pracy, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy,

- **orzekanie kar grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika**

- **Urząd Dozoru Technicznego.**

Zgodnie z ustawa z dnia 19 listopada 1987r. o dozorze technicznym (Dz. U. Nr 36, poz. 220 z późniejszymi zmianami) UDT sprawuje nadzór nad urządzeniami technicznymi, które mogą stwarzać zagrożenie życia i zdrowia ludzkiego oraz środowiska.

Należą do nich między innymi :

- urządzenia ciśnieniowe (kotły parowe, wodne, zbiorniki stałe i przenośne, wytwornice acetylenowe),
- dźwignice (dźwigi, suwnice, żurawie, wciągarki, wciągniki, wyciągi towarowe, podesty ruchome),
- zbiorniki bezciśnieniowe służące do magazynowania lub transportu materiałów niebezpiecznych (trujących lub żrących).

Na pracodawcy ciąży obowiązek zgłoszenia lub zarejestrowania we właściwym Inspektoracie Dozoru Technicznego urządzenia podlegającego dozorowi technicznemu przed dopuszczeniem do jego eksploatacji.

Ustawa o dozorze technicznym przewiduje sankcje karne w postaci grzywien w przypadku dopuszczenia urządzeń technicznych podlegających dozorowi UDT bez takiej decyzji lub dokonywania przeróbek bez zgody organu właściwego Inspektoratu Dozoru Technicznego.

- **Państwowa Straż Pożarna.**

Zgodnie z ustawą z dnia 24 sierpnia 1991r. o Państwowej Straży Pożarnej (Dz. U. Nr 88, poz. 400 z późn. zm.) do podstawowych zadań Państwowej Straży Pożarnej należy :

- organizowanie i prowadzenie akcji ratowniczej w czasie walki z pożarami oraz likwidacji miejscowych zagrożeń,
- wykonywanie pomocniczych czynności ratowniczych w czasie klęsk żywiołowych oraz likwidacji miejscowych zagrożeń przez inne służby ratownicze,
- rozpoznawanie zagrożeń pożarowych i innych miejscowych zagrożeń,
- szkolenie kadr dla potrzeb PSP i ochrony przeciwpożarowej,

podejmowanie działań organizacyjno – technicznych usprawniających system alarmowania i współdziałania z innymi służbami ratowniczymi

Państwowa Straż Pożarna wykonuje czynności kontrolno – rozpoznawcze celem rozpoznania zagrożeń i innych miejscowych zagrożeń.

Czynności kontrolno – rozpoznawcze obejmują w szczególności :

- kontrolę przestrzegania przepisów przeciwpożarowych,
- rozpoznawanie zagrożeń innych niż pożarowe,

- wstępne ustalanie przyczyn oraz okoliczności powstania i rozprzestrzeniania się pożaru.

Funkcjonariusze uprawnieni do przeprowadzania kontroli mają prawo wstępu do wszystkich obiektów i pomieszczeń pracy oraz żądania wyjaśnień w sprawach związanych z ujawnionymi nieprawidłowościami, jak również nakładania mandatów karnych.
Komendant rejonowy PSP w razie stwierdzenia naruszenia przepisów przeciwpożarowych uprawniony jest do :

- nakazania w drodze decyzji usunięcia stwierdzonych uchybień w ustalonym terminie,
- wstrzymania robót, gdy naruszenie przepisów przeciwpożarowych powoduje bezpośrednie niebezpieczeństwo powstania pożaru lub innego miejscowego zagrożenia, zakazania używania maszyn i urządzeń oraz środków transportu, eksploatacji pomieszczeń, obiektów lub ich części.

Decyzja ta podlega natychmiastowemu wykonaniu.

▪ Związki Zawodowe.

Związki zawodowe sprawują kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy i uczestniczą w nadzorze przestrzegania przepisów bhp, na zasadach określonych odrębnymi przepisami.
Zakres działania zakładowej organizacji związkowej:

- zajmowanie stanowisk w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- zajmowanie stanowisk wobec pracodawcy i organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracownika,
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bhp,
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z Państwową Inspekcją Pracy

Ogólnopolski Związek Zawodowy lub organizacje między związkowe maja prawo wnoszenia rewizji nadzwyczajnych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz wystąpienia do Sądu Najwyższego z wnioskami o wyjaśnienie przepisów prawa pracy
i ubezpieczeń społecznych, budzących wątpliwość lub których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie.
Problemy pracowników oświaty poruszane są i wyjaśniane w tygodniku „**Głos Nauczycielski**” prenumerowanym przez wszystkie szkoły.

Uwaga: o konieczności powołania **rad pracowników** mówi Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).

- **Społeczna Inspekcja Pracy.**

Społeczna Inspekcja Pracy jest służbą społeczną, powołana i pełniona przez samych pracowników. Pod względem rzeczowym zakres działania SIP obejmuje nadzór nad przestrzeganiem przez zakłady przepisów prawa pracy w sprawach :

- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- czasu pracy i urlopów wypoczynkowych,
- ochrony pracy kobiet , młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Zadania Społecznej Inspekcji Pracy.

- ✓ Kontrolowanie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bhp, ochrony pracy kobiet, młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.
- ✓ Udział w analizowaniu przyczyn powstawania wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i innych schorzeń wywołanych warunkami środowiska pracy oraz kontrola stosowania przez szkołę właściwych środków zabezpieczających.
- ✓ Uczestniczenie w pracach powołanej przez dyrektora szkoły komisji bezpieczeństwa i higieny pracy oraz w innych zakładowych komisjach, zajmujących się problematyką bhp, w tym zapobieganiem chorobom zawodowym.
- ✓ Podejmowanie działań na rzecz czynnego udziału pracowników szkoły w kształtowaniu właściwych warunków bhp oraz oddziaływanie na przez pracowników przepisów i zasad bhp.
- ✓ Uczestniczenie w kontroli przestrzegania w szkole przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego.

Społeczni inspektorzy pracy współpracują z Państwową Inspekcją Pracy i innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy (Państwową Inspekcją Sanitarną, Urzędem Dozoru Technicznego itp.).

- **Służba bhp.**

Art. 237[11]. § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. Jeżeli pracodawca nie jest obowiązany do powołania służby bhp, o której mowa w § 1, obowiązek wykonywania zadań tej służby spoczywa na pracodawcy.

§ 3. Pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

§ 4. Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp przez pracodawcę zatrudniającego mniejszą liczbę pracowników niż określona w § 1, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

2) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp,

2) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Pracownik ten musi jednak wcześniej ukończyć kurs dla służb bhp co jest okreslone w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp dnia 27 lipca 2004r. zgodnie z (Dz. U. Nr 180, poz. 1860).Szczegółowe warunki i obowiązki jakie muszą spełniać osoby, którym dyrektor szkoły powierza zadania służby bhp określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 2 września 1997r. w sprawie służby bhp (Dz. U. Nr 109, poz. 704 z późniejszymi zmianami).
Nie wydaje się właściwe zatrudnianie, na przykład przez gminę inspektora ds. bhp dla obsługi większej ilości szkół. Wtedy taka osoba staje się jeszcze jednym organem kontrolującym szkołę. Intencją prawodawcy było to, aby służba bhp pełniła rolę służebną wobec dyrektora szkoły (doradza dyrektorowi szkoły i kontroluje czy wykonane są wydane przez niego polecenia usunięcia uchybień) a nie wójta, czy burmistrza. Dyrektor szkoły podejmując decyzję o sposobie zatrudnienia i ilości pracowników służby bhp w szkole powinien kierować się zagrożeniami, m.in. zagrożeniami wypadkowymi dotyczącymi przebywających w szkole i oddanych pod opiekę personelu pedagogicznego uczniów.

- **Komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Art. 237[12]. § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż **250** pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją", jako swój organ doradczy i opiniodawczy. W skład komisji wchodzą pracownicy służby bhp, lekarz sprawujący opiekę zdrowotną nad pracownikami, społeczny inspektor pracy, a także przedstawiciele pracowników — wybrani przez zakładową organizację związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa — przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

§ 2. Przewodniczącym komisji jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona, a wiceprzewodniczącym — społeczny inspektor pracy.

Art. 237[13]. § 1. Zadaniem komisji jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

Za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

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

Zgodnie z ustawą o systemie oświaty, system szkolny ma zapewnić w szczególności utrzymanie bezpiecznych i higienicznych warunków nauki, wychowania i opieki w szkołach i placówkach. **Zapewnienie uczniom bezpiecznych i higienicznych warunków nauki to nie tylko zadanie dyrektora szkoły, ale też organu prowadzącego szkołę. Dlatego za bezpieczeństwo uczniów nie może odpowiadać tylko nauczyciel i dyrektor szkoły, ale również władze samorządowe (gmina lub powiat).**

Rozumiemy to tak : organ prowadzący szkołę przyjął do wiadomości fakt – na podstawie dowodów na piśmie – sporządzone przez komisję bhp raporty, karty analizy ryzyka , sprawozdania z przeglądów, iż prowadzenie niektórych zajęć jest niebezpieczne(zbyt liczne grupy – kilka klas odbywających zajęcia wf w sali gimnastycznej, itp.) lub fikcyjne (brak wyposażenia techno - dydaktycznego). Z tych raportów bezpieczeństwa musi jasno wynikać, czym to grozi, jaki jest poziom ryzyka w szkole.

Przy braku środków na podział na grupy (inną organizację zajęć, budowę nowej sali gimnastycznej lub adaptację pomieszczeń na zajęcia nie wymagające korzystania z sali gimnastycznej) ryzyko musi być przyjęte świadomie na możliwym do zaakceptowania przez nauczycieli, dyrekcję szkoły i władze samorządowe poziomie (wiąże się to często ze wzrostem ilości zagrożeń i wypadków uczniów). Wszelkie niemożliwości wyrażające się stwierdzeniami : „tutaj nic nie da się zrobić” , „tak było zawsze” , „skąd my na to weźmiemy środki” – to zwykłe zaniechania. Inaczej wszyscy będą uciekać od odpowiedzialności, a wypadki – jak mówią doświadczeni nauczyciele – chodzą po uczniach, a nie po ziemi.

W ogólnym znaczeniu praca komisji bhp obejmuje takie czynności jak :

- ocenianie stanu warunków pracy i nauki w szkole oraz postępowania uczniów, nauczycieli i pracowników administracji oraz obsługi szkoły,
- formułowanie ogólnego planu działania oraz szczegółowych planów poprawy warunków pracy i modyfikacji zachowania podwładnych i uczniów
- decydowanie o wydatkach na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia zatrudnionych pracowników i uczniów,
- śledzenie i kontrolowanie przebiegu realizacji przyjętych programów bezpieczeństwa i osiąganie na ich podstawie celów.

II. POSTĘP W ZAKRESIE METOD OCENY ZAGROŻEŃ WYSTĘPUJĄCYCH W PROCESIE PRACY ORAZ W ZAKRESIE METOD OCHRONY PRZED ZAGROŻENIAMI DLA ZDROWIA I ŻYCIA PRACOWNIKÓW

Zagadnienie oceny stanu bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia w zakładzie pracy związane jest ściśle z pojęciem oceny ryzyka.

Prowadzenie oceny ryzyka zawodowego jest obowiązkiem każdego zakładu pracy, a ustalony poziom ryzyka zawodowego powinien być przekazywany do wiadomości pracowników (art. 226 Kodeksu pracy)

Ryzyko zawodowe.

Przez ryzyko zawodowe rozumie się prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy.

Analizując prawdopodobieństwo wystąpienia zdarzenia wypadkowego w układzie człowiek – maszyna – środowisko należy wziąć pod uwagę :

- analizę przyczyn wypadków i zdarzeń prawie wypadkowych. Przyjęte metody analizy wypadków powinny umożliwić ustalenie ich rzeczywistych przyczyn, a tym samym wykrywanie nowych, nie dostrzeżonych dotychczas zagrożeń,
- konieczność dostępu do stref niebezpiecznych,
- czas przebywania człowieka w strefach niebezpiecznych,
- ilość zatrudnionych pracowników w powyższych strefach.

Możliwość uniknięcia zdarzenia związana jest z :

- kwalifikacjami pracowników lub potrzebnymi umiejętnościami na danym stanowisku,
- dostateczną znajomością przepisów oraz zasad bhp,
- predyspozycjami pracowników,
- świadomością ryzyka przez pracowników,
- doświadczeniem praktycznym pracowników.

Na analizę ryzyka składają się:

- ogólny opis obiektu,
- identyfikacja zagrożeń,
- estymacja ryzyka (prawdopodobieństwo i skutki).

Do estymacji ryzyka stosuje się różne metody, najczęstsze z nich to:

- **analiza bezpieczeństwa na stanowisku pracy (standardowa ocena ryzyka zawodowego)** – polegająca na szczegółowym opisie wszystkich zadań wykonywanych na stanowisku pracy i ustaleniu związanych z nimi zagrożeń,

- **FMEA** – używana na ogół do analizy złożonych obiektów mechanicznych, ich zespołów i systemów sterowania – polegająca na podzieleniu analizowanego obiektu na elementy i określenie dla każdego z nich możliwych uszkodzeń i ich bezpośrednie i pośrednie skutki,

- **HOZOP** – stosowana przede wszystkim do analizowanie złożonych procesów chemicznych, polegająca na systematycznej analizie odchyleń od założonych parametrów procesu, ich skutków oraz działań, które mogą zapobiec tym odchyleniom,
- **DRZEWO BŁĘDÓW (FTA)** – stosowana do analizy zdarzeń niebezpiecznych wywołanych zespołem czynników występujących równocześnie lub w określonej kolejności – co prowadzi do przyczyn powstania zdarzeń wypadkowych,
- **STER** – komputerowy system rejestracji zagrożeń i oceny ryzyka zawodowego – opracowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy.
- **i inne : WPR, PHA, kalkulator ryzyka.**

Porównujemy ryzyko otrzymane w wyniku prowadzonej analizy z ryzykiem przyjętym jako akceptowane. Inaczej będą widziane zagadnienia ryzyka od strony pracownika, a inaczej od strony pracodawcy. Kryterium wyjściowym jest społeczna akceptowalność ryzyka w określonych dziedzinach działalności człowieka.
Indywidualne podejście do przyjęcia lub odrzucenia ryzyka zawodowego może zależeć od wielu czynników , wśród których wiedza na temat ryzyka i motywacja pracownika ma znaczenie zasadnicze. Istotą zarządzaniem ryzykiem jest doprowadzenie do takiego stanu, w którym ryzyko nie dające się usunąć będzie na poziomie akceptowanym.
Uzyskuje się to między innymi przez stosowanie odpowiednich środków ochronnych i działań organizacyjnych.

Identyfikacja zagrożeń.

PN – 80/2-08052 klasyfikuje, w zależności od charakteru skutków oddziaływania. Czynniki niebezpieczne i szkodliwe występujące w procesie pracy na :

- czynniki niebezpieczne,
- czynniki szkodliwe.

Czynnikiem niebezpiecznym jest taki czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzi do urazu.

Czynnikiem szkodliwym jest taki czynnik, którego oddziaływanie prowadzi do schorzenia (choroby zawodowej).

W każdym zakładzie pracy - w zależności od charakteru pracy, produkcji czy technologii – mogą występować zagrożenia związane z czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, będące przyczynami chorób zawodowych wśród pracowników.

ZAPAMIĘTAJ!

Choroba zawodowa – to choroba spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia (np. chemicznych, fizycznych, biologicznych, alergizujących), występujących w środowisku pracy, wymieniona w wykazie chorób zawodowych.

Czynniki szkodliwe w środowisku pracy – to czynniki, których oddziaływanie na pracownika prowadzi lub może prowadzić do powstania choroby zawodowej lub innego schorzenia związanego z wykonywaną pracą.

Norma higieniczna – to prawnie ustanowiona wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia (natężenia) czynnika szkodliwego dla zdrowia w środowisku pracy, z którą porównywane są wyniki pomiarów tego czynnika w celu oceny narażenia pracownika.

Narażenie zawodowe (ekspozycja) – to złożone pojęcie ilościowo-jakościowe, określające rodzaj i stężenie czynnika szkodliwego dla zdrowia oraz czas jego działania, zarówno w stosunku do zmiany roboczej, jak też długich okresów pracy.

Zagrożenie zdrowia czynnikami szkodliwymi – to taki stan środowiska pracy, który może spowodować chorobę (np. czynniki szkodliwe w stężeniu (natężeniu) przekraczającym najwyższe dopuszczalne wartości, tj. najwyższe dopuszczalne stężenie (NDS), najwyższe dopuszczalne stężenie chwilowe (NDSCh), najwyższe dopuszczalne stężenie pułapowe (NDSP) i najwyższe dopuszczalne natężenie fizycznego czynnika szkodliwego (NDN), określone w obowiązujących normach higienicznych).

Stanowisko pracy – to przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik wykonuje czynności zawodowe stale lub okresowo.

Środowisko pracy – to zbiór określonych przestrzennie lub organizacyjnie miejsc, w których pracownicy wykonują swoje czynności zawodowe.

Ważniejsze czynniki szkodliwe występujące w środowisku pracy:

- substancje chemiczne (toksyczne, drażniące, uczulające, rakotwórcze),
- pyły przemysłowe (zwłókniające, rakotwórcze, itp.),
- hałas (dźwięki słyszalne, infradźwięki, ultradźwięki),

- wibracja (drgania miejscowe, ogólne),
- mikroklimat (zimny, gorący),
- niedostateczne oświetlenie stanowisk pracy,
- promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,
- pola elektromagnetyczne.

Obowiązki pracodawcy – mające na celu ochronę zdrowia pracowników w środowisku pracy – wynikają głównie z Kodeksu pracy (dział dziesiąty pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy").

Obowiązkiem pracodawcy jest między innymi:

- znać obowiązujące normatywy higieniczne (najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych),
- stale monitorować lub dokonywać okresowo na swój koszt badań i pomiarów stężeń i natężeń czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy,
- ustalić czas oddziaływania czynników szkodliwych,
- dokonać oceny i udokumentować ryzyko zawodowe występujące przy pracach w narażeniu na czynniki szkodliwe,
- stosować środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko związane z narażeniem na czynniki szkodliwe,
- informować pracowników o zagrożeniach i sposobie postępowania w celu jego ograniczenia lub uniknięcia.

PRACODAWCO PAMIĘTAJ!

Pomiary stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia wykonują laboratoria:

- **Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub upoważnione przez państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego;**
- **instytutów naukowych zajmujących się problematyką ochrony zdrowia (np. Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, Instytutu Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu, Instytutu Medycyny Wsi w Lublinie),**
- **posiadające akredytację w zakresie badań czynników szkodliwych na stanowiskach pracy.**

Pomiarów czynników szkodliwych należy dokonywać z następującą częstotliwością:

- **co najmniej 1 raz na 6 miesięcy – w przypadku przekroczenia wartości normatywów higienicznych (NDS; NDSCh; NDSP; NDN) czynników szkodliwych dla zdrowia oraz występowania czynników rakotwórczych, jeśli nie jest możliwe stałe monitorowanie;**
- **1 raz w roku – przy stwierdzeniu od 0,5 do 1,0 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych;**
- **co najmniej 1 raz na 2 lata – przy stwierdzeniu stężeń i natężeń czynników szkodliwych poniżej 0,5 wartości dopuszczalnych;**
- **co najmniej raz na trzy miesiące – w przypadku narażenia na pyły zawierające azbest;**
- **w każdym przypadku wprowadzenia zmian w warunkach stosowania czynników rakotwórczych.**
- badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia występującego
- w środowisku pracy nie przeprowadza się, jeżeli wyniki dwóch ostatnio przeprowadzonych badań i pomiarów nie przekroczyły 0,1 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia lub natężenia określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 228 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, a w procesie technologicznym lub w warunkach występowania danego czynnika nie dokonała się zmiana mogąca wpływać na wysokość stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia.

Uwaga!

W razie występowania ekspozycji na pola i promieniowanie elektromagnetyczne z zakresu częstotliwości od 0 Hz do 300 GHz obowiązuje zasada wyznaczenia stref ochronnych, w których - w zależności od wskaźnika ekspozycji - należy wykonywać pomiary 1 raz na trzy lata (wskaźnik ekspozycji nie przekraczający 0,5 jego wartości), raz w roku (powyżej 0,5 wartości wskaźnika ekspozycji) oraz każdorazowo przy jakiejkolwiek zmianie.

O wynikach badań i pomiarów czynników szkodliwych pracodawca powinien informować:

- lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- właściwego państwowego inspektora sanitarnego,
- właściwego okręgowego inspektora pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest eliminowanie i ograniczanie oddziaływania czynników szkodliwych, możliwie do najniższego poziomu, poprzez:

- doskonalenie technologii i modernizowanie urządzeń produkcyjnych,
- utrzymywanie w stałej sprawności urządzeń eliminujących lub ograniczających szkodliwe czynniki w środowisku pracy,
- środki organizacyjne (metody pracy, ograniczenie czasu ekspozycji, przerwy w pracy itp.).

ZAPAMIĘTAJ!

- **Strefy pracy zagrożone hałasem, w których pracownicy obowiązani są stosować ochronniki słuchu, powinny być oznakowane i odgrodzone, a dostęp do nich ograniczony.**
- **W otoczeniu źródeł pól elektromagnetycznych należy wyznaczyć i oznakować obszary występowania silnych pól elektromagnetycznych – trzy strefy ochronne (niebezpieczna, zagrożenia, pośrednia).**
- **Strefy pracy, w których występuje narażenie na działanie pyłu azbestu należy oznakować znakami ostrzegawczymi i napisem „Uwaga- zagrożenie azbestem" oraz wydzielić i uniemożliwić dostęp osobom postronnym.**

Pracodawca powinien poinformować pracowników o:

- potencjalnym zagrożeniu utraty zdrowia – w wyniku narażenia na czynniki szkodliwe,
- każdorazowo o fakcie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych na stanowiskach pracy,
- środkach podjętych przez zakład – w celu ograniczenia narażenia na czynniki szkodliwe,
- celowości stosowania środków ochrony indywidualnej, zmniejszających ryzyko utraty zdrowia,
- znaczeniu profilaktycznej opieki zdrowotnej pracujących, zapewnionej przez zakład,
- roli pracowników w minimalizacji skutków narażenia.

Obowiązkiem pracodawcy jest także nieodpłatne wyposażenie pracownika w środki ochrony indywidualnej oraz poinformowanie go o sposobach posługiwania się nimi.

Środki ochrony indywidualnej powinny:

- spełniać wymagania dotyczące oceny zgodności (oznakowane znakiem bezpieczeństwa „B”, a od dnia uzyskania przez Polskę członkostwa UE – znakiem „CE”),
- być prawidłowo dobrane do istniejącego zagrożenia,
- nie powodować same z siebie dodatkowego zagrożenia,
- być udostępnione w odpowiedniej ilości,
- być wybrane (typ) z uwzględnieniem stanu zdrowia pracownika i warunków istniejących w miejscu pracy,
- być użytkowane zgodnie z instrukcją podaną przez producenta.

PRACODAWCO PAMIĘTAJ!

Stosowanie środków ochrony indywidualnej jest konieczne ze względu na ograniczenie wpływu czynników szkodliwych na organizm człowieka, ale decyzję taką należy podjąć w sytuacji, gdy narażenia na czynniki szkodliwe nie można wyeliminować innymi sposobami, na przykład przez zastosowanie środków ochrony zbiorowej.

WSKAZÓWKI DLA PRACOWNIKÓW

Pracownik powinien współdziałać z pracodawcą w zakresie:

ustalenia stopnia narażenia na czynniki szkodliwe, występujące w środowisku pracy,
znajomości podstawowych zasad ochrony zdrowia przed działaniem czynników szkodliwych,
stosowania środków ochrony zbiorowej (np. wentylacja, obudowy maszyn, tłumiki, ekrany),
informowania pracodawcy o uszkodzeniach urządzeń, maszyn, instalacji, mających wpływ na obecność czynników szkodliwych,
używania przydzielonych środków ochrony indywidualnej zgodnie z przeznaczeniem oraz informowania pracodawcy o ich uszkodzeniu lub trudnościach w stosowaniu,
poddawania się wstępnym, okresowymi i kontrolnym oraz innym zalecanym badaniom lekarskim, a także stosowania się do wskazań lekarza.

- ***Kodeks pracy z 26. VI.1974 r (Dz. U. z 1998 r. nr.21, poz. 94 z późn. zm.),***

- ***Rozp. MPiPS z 26.IX.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jednolity Dz. U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650),***
- ***Rozp. MZ z dn. 20.04.2005r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U. nr 73, p.645 z 2005r.),***
- ***Rozp. MZiOS z 11.IX 1996 r. w sprawie czynników rakotwórczych w środowisku pracy oraz nadzoru nad stanem zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki (Dz. U. nr 121, poz. 571 z późn. zm.. Dz. U. z 2003 r, nr 36, poz. 314 §1),***
- ***Rozp MZiOS z 30.V.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),***
- ***Rozp. Rady Ministrów z 30.VII. 2002 r. w sprawie 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,.***
- ***Rozp. Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.XI.2002 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz. U nr 217, poz. 1833 z późn. zm)***

Regulamin zajęć pracowni technicznej

1. Pracownia techniczna jest pomieszczeniem przeznaczonym do zajęć z przedmiotu TECHNIKA i zajęć pozalekcyjnych.
2. Uczniowie przebywający w pracowni powinni podporządkować się niniejszego regulaminowi.
3. W czasie zajęć uczniowie zobowiązani są do używania odzieży ochronnej i ochron osobistych.
4. Stanowisko pracy uczniom przydziela nauczyciel. Nie wolno ich zmieniać bez uzgodnienia z nim.
5. Przebywanie w pracowni bez obecności nauczyciela jest zabronione, opuszczanie pracowni może nastąpić wyłącznie za zgodą nauczyciela prowadzącego zajęcia.
6. Zabronione jest włączanie maszyn i urządzeń elektrycznych bez wiedzy i obecności nauczyciela.
7. Za ład i porządek w pracowni odpowiadają wszyscy uczniowie, a szczególnie wyznaczony dyżurny.

8. Uczniowie są zobowiązani do przestrzegania szczególnych przepisów BHP i instrukcji dotyczących każdego stanowiska pracy.

9.Każdy wypadek należy bezwzględnie zgłosić nauczycielowi.

10.Uczniowie nie stosujący się do postanowień niniejszego regulaminu mogą być ukarani w myśl statutu szkoły.

Instrukcja BHP w pracowni technicznej.

1. Uczniowie mogą posługiwać się tylko narzędziami, które odpowiadają normom technicznym. Narzędzia uszkodzone należy wycofać z użytku.
2. Praca przy maszynach i urządzeniach może być wykonywana zgodnie z instrukcją. Przy pracach należy wykorzystać osłony i ochrony osobiste, niezbędne na danym stanowisku.
3. W przypadku zauważenia pożaru w pracowni należy zaalarmować nauczyciela lub dyrektora szkoły, przystąpić spokojnie do ewakuacji znajdujących się osób oraz w miarę możliwości do gaszenia źródła ognia. Należy pamiętać, że urządzenia elektryczne będące pod napięciem gasić należy wyłącznie gaśnicami śniegowymi.
4. Sznury elektryczne oraz osprzęt, którym posługują się uczniowie, powinny być w pełni bezpieczne.
5. Jeżeli uczeń ulegnie wypadkowi, dyżurni lub inni uczniowie powinni natychmiast zawiadomić nauczyciela lub dyrektora szkoły, a w miarę możliwości udzielić pierwszej pomocy, zgodnie z wytycznymi nauczyciela.
6. Apteczka znajduje się na ścianie obok okna.

W zależności od charakteru oddziaływania czynniki szkodliwe i niebezpieczne dzielimy na:

- fizyczne,
- chemiczne,
- biologiczne,
- psychofizyczne.

W ramach czynników fizycznych występują następujące czynniki urazowe:

- poruszające się maszyny i mechanizmy,
- ruchome elementy urządzeń technicznych,
- przemieszczające się wyroby, półwyroby i materiały,
- naruszenie konstrukcji,
- obrywanie się mas, brył, tąpnięcia,
- powierzchnie na których możliwy jest upadek,

- ostrza, ostre krawędzie, wystające elementy, chropowatość urządzeń i narzędzi,
- temperatura powierzchni wyposażenia technicznego i materiałów,
- położenie stanowiska pracy w stosunku do powierzchni ziemi lub podłogi pomieszczenia.

W ramach czynników fizycznych występują również :

- czynniki stanowiące materialne środowisko pracy :
  - oświetlenie,
  - mikroklimat,
  - wibracja,
  - hałas,
  - pyły przemysłowe,
  - promieniowanie,
- elektryczność :
  - pole elektrostatyczne,
  - elektryczność statyczna,
  - napięcie w obwodzie elektrycznym.

Omawiając zagrożenia fizyczne należy zwrócić uwagę nauczycieli na otoczenie ich szkoły. Urządzenia sportowe są bardzo często zdewastowane, porzucone na pastwę losu i zapomniane, ponieważ brakuje środków na ich konserwacje i naprawy. Bramki do gier zespołowych nie są zamocowane na trwale do podłoża, co jest ciągle przyczyną groźnych kontuzji kręgosłupa u uczniów. Na boiskach szkolnych (obiektach sportowych) nasila się nieporządek i chuligaństwo. W dużych aglomeracjach miejskich uczniowie rozpoczynają zajęcia na boisku sportowym od zbierania szkła po rozbitych butelkach po alkoholu. Podczas szkoleń należy podnieść wielki społeczny alarm i wyrazić kategoryczny sprzeciw brudom i wandalizmowi na szkolnych terenach rekreacyjno – sportowych. Zasada jest prosta: jeżeli nauczyciele danej szkoły interesują się tym, co dzieje się na terenie ich placówki – dewastacji jest mniej.
Poważny problem w szkołach (zwłaszcza w budynkach starych) stanowią niebezpieczne ugięcia belek stropowych i pęknięcia ścian nośnych. Zniszczenia spowodowane działaniem czasu i brakiem środków potęgowane są też przez niedrożny system kanalizacji przeciwdeszczowej oraz zły stan pokryć dachowych. Powstające tą drogą zacieki są przyczyną niszczenia więźby dachowej, zawilgocenia murów i odpadania tynków na głowy uczniów i nauczycieli. Zagrożenie potęguje pękająca, lasująca się dachówka, spadająca dachówka i odpadające z elewacji duże płaty tynku.
Wykonanie i jakość stolarki okiennej to kolejny powód do narzekania. Bardzo często zbutwiałe ościeżnice okienne w wyniku parcia siły wiatru lub przeciągów wypadają wraz z szybami na głowy uczniów i nauczycieli. Dla pewności większość szkół ma okna pozabijane gwoździami, co z kolei znacznie utrudnia mycie okien stwarza konieczność wychylania się na zewnątrz, zagraża wypadnięciem pracownic na zewnątrz z wysokości I, II lub III piętra. Szkody i ubytki ciepła z pomieszczeń do nauki są ogromne, a odłamki z uszkodzonych , wybitych szyb okiennych stwarzają zagrożenia urazowe.

Nadal na niektórych szkolnych korytarzach brakuje osłon na grzejnikach centralnego ogrzewania, a trzpienie zaworów grzejnikowych, wystając ostrymi końcówkami na zewnątrz stwarzają poważne zagrożenie dla uczniów. Częstym zjawiskiem są ubytki płytek PCV, poprzecierane wykładziny, obluzowany i wybrzuszony parkiet. W wielu szkołach wyślizgane stopnie klatek schodowych są przyczyna wielu groźnych upadków uczniów i personelu pedagogicznego, którego skutkiem są stłuczenia kości ogonowej, urazy kręgosłupa, złamania kończyn i inne groźne kontuzje.
Generalną zasadą w naszych szkołach jest nauka na zmiany, a więc blisko połowa uczniów uczy się przy sztucznym świetle. To w Polsce procent uczniów zakładających okulary już w szkole podstawowej jest największy w Europie. Złe oświetlenie upośledza dzieci ze słabym wzrokiem. Nasz wzrok jest tak elastyczny, że często nie zdajemy sobie sprawy z konsekwencji spowodowanych niedostatecznym oświetleniem : wolniejsze czytanie, zła postawa siedząca, zmniejszona koncentracja uwagi, ponury nastrój. Brzęczenie i migotanie świetlówek powoduje rozdrażnienie psychiczne dzieci i nauczycieli oraz zmęczenie. Źródła światła umieszczone w linii wzroku powodują mikro olśnienia lub odbicia olśniewające, co utrudnia odczytywanie tekstu z tablicy, pisanie w zeszycie i inne tego typu czynności.

Instalacje elektryczne : przy eksploatacji instalacji elektrycznej w klasie występują też zagrożenia utraty życia. Wynika to stąd, iż pojawienie się napięcia na metalowych elementach np. urządzeń audiowizualnych nie jest w żaden sposób sygnalizowane, nie można go dostrzec wzrokiem, wyczuć węchem lub usłyszeć.
Największa liczba wypadków przy obsłudze urządzeń elektrycznych powstaje z powodu porażenia prądem elektrycznym wtedy, gdy prąd przepływa przez ciało człowieka. Poznanie przez nauczyciela miejsc w domu i w szkole , w których może pojawić się niebezpieczne napięcie dotykowe, znajomość rodzajów i zasad działania środków ochrony przeciwporażeniowej oraz stała świadomość zagrożenia dają jedyną gwarancję bezpiecznej obsługi instalacji i urządzeń elektrycznych o niskim napięciu tj. do 230 V.
Pracownie techniki i warsztaty szkolne – przestały w obecnym stanie pełnić funkcje, dla których zostały zorganizowane. Występują poważne braki w wyposażeniu tych pracowni w najprostsze narzędzia ręczne, stoły warsztatowe. Często brak właściwej kolorystyki maszyn i urządzeń znajdujących się w warsztatach – wszystko jest jednolite, szare , odrapane.
W zasadzie można stwierdzić, że większość przestarzałych i nie ergonomicznych narzędzi ręcznych należałoby wycofać z eksploatacji lub wyrzucić na złom.

Czynniki chemiczne.

W zależności od rodzaju oddziaływania na organizm ludzki czynniki chemiczne dzielimy na :
toksyczne,
drażniące,
rakotwórcze,
mutagenne,
terytogenne i embriotoksyczne,

W zależności od dróg przedostawania się do organizmu człowieka czynniki chemiczne dzielimy na :
przenikające przez drogi oddechowe,
przenikające przez skórę i błony śluzowe,
przenikające przez układ pokarmowy.

Podział chemicznych, niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących w procesie pracy i nauki ma bardzo ważne znaczenie.
W magazynach odczynników chemicznych nie prowadzi się ścisłej dokumentacji rozchodu i przychodu odczynników chemicznych i trucizn. Szafki w których przechowuje się odczynniki nie są zamykane i zabezpieczane przed dostępem uczniów. Substancje chemiczne i trucizny przechowywane są w słoikach po produktach spożywczych (nie w oryginalnych opakowaniach), są nie oznakowane i składowane obok odczynników niewiadomego pochodzenia i nieokreślonej reakcji chemicznej.
Bardzo często w pracowniach przedmiotowych (teraz w gimnazjum) brak jest wentylacji mechanicznej i digestorium, a po zajęciach nie odcina się dopływu gazu.

Choroby na tle alergicznym
W naszym kraju około 30 % populacji społeczeństwa jest dotknięte alergią, czyli nadwrażliwością (uczuleniem) na różne substancje. Niektóre osoby reagują w swoisty sposób na styczność z alergenami, czyli substancjami wywołującymi choroby na tle alergicznym. Opis dolegliwości to nie kończąca się lista wyprysków skórnych, egzem, liszajów i trudno gojących się ran, to napady kichania , kaszlu, bóle mięśni i głowy, katar sienny, zaburzenia trawienia, zapalenia spojówek, obrzęki i ogólne uczucie wyczerpania.

Czynniki biologiczne.
Wyżej wymienione czynniki dzieli się na :
mikroorganizmy(bakterie, wirusy, grzyby, pierwotniaki) i wytwarzane przez nie substancje (toksyny, alergenty),
makroorganizmy (rośliny, zwierzęta)
W czasie szkolenia należałoby przyjrzeć się uważniej spożywanej w szkołach wody (zanieczyszczenia bakteryjne) pod kątem zdrowia dzieci.
Po zajęciach sportowych i wychowaniu fizycznym dzieci pija w toaletach surową wodę prosto z kranu, a nauczyciele sporządzają sobie z niej herbatę. Uczniowie bardziej niż ktokolwiek inny potrzebują wody czystej i zdrowej. Ona nie jest żadnym luksusem – stać na nią nawet szkołę. Badania epidemiologiczne wskazują, że można mówić o korelacji pomiędzy jakością spożywanej wody z kranu , a kamicą nerkową, alergiami i chorobami układu pokarmowego. Stan techniczny sanitariatów uczniowskich i ich wyposażenie nie odpowiadają standardom europejskim. Przykładowe zaniedbania to brak środków dezynfekujących, mydła, papieru toaletowego, zdewastowane kabiny ustępowe, zniszczona i niekompletna armatura sanitarna.

Powszechny brud, wilgoć, grzyb i fetor oddziaływają przygnębiająco na psychikę młodzieży szkolnej i zachęcają do wandalizmu.

Tylko nieliczne szkoły użytkują natryski przy salach gimnastycznych i warsztatach szkolnych. Z reguły straszą tam zdewastowane sitka pryszniców, połamane zagrzybione podesty lub urządza się tam podręczne składowiska różnych rupieci. Bardzo często jest do dyspozycji zimna woda, przerwy między lekcyjne są za krótkie i uczniowie wracają z tych zajęć spoceni , cuchnący i brudni.
Nieprawidłowa pielęgnacja ciała, przy wzmożonym wysiłku na zajęciach wychowania fizycznego i w pracowniach, może prowadzić do wystąpienia chorób skóry, „choroby brudnych rąk", a nawet chorób zakaźnych przenoszonych drogą pokarmową lub oddechową. Zakażenia skóry mogą być powodowane nie tylko nieprzestrzeganiem zasad higieny osobistej, ale również niedostatecznym stanem higienicznym sprzętu np. sportowego – materaców.

Zajęcia z wychowania fizycznego prowadzone są na zniszczonych i brudnych materacach sportowych, a młodzież po wysiłku fizycznym nie ma możliwości umycia się. Czysta i zdrowa skóra przyczynia się do prawidłowego funkcjonowania organizmu.

Skóra powlekająca organizm człowieka jest jednym z jego ważnych, największych i najcięższych organów. Skóra dziecka o wzroście 125 cm oraz wadze 32 kg ma powierzchnię około 1 m^2 , przy wzroście 150 cm i wadze 40 kg skóra osiąga powierzchnię 1,3 m^2 , przy wzroście 180 cm i wadze 110 kg powierzchnia skóry może wynosić aż 2,3 m^2 . Narząd ten spełnia wielorakie funkcje : osłania organizm, oddzielając w sposób naturalny środowisko wewnętrzne od zewnętrznego organizmu, chroni od drobnych urazów i szkodliwego działania niektórych substancji. Jest również narządem dotyku, odbierając receptorami czuciowymi bodźce dotykowe ciepła lub zimna (organ zmysłu dla dzieci niedowidzących lub niewidomych). Spełnia poza tym rolę wydzielniczą
i wydalniczą, połączoną z ochrona ustroju przed zakażeniem bakteryjnym. Łącznotkankowe odczyny skóry sprzyjają gojeniu i zabliźnianiu się ran. Podczas wysiłku fizycznego skóra ulega szybko i bardzo łatwo zanieczyszczeniu. Sprzyja temu wzmożona akcja gruczołów potowych i łojowych, których wydzielina zlepia kurz, brud i złuszczone komórki warstwy rogowej naskórka. Cała ta kompozycja organicznego brudu stanowi dobre siedlisko dla bytowania i rozmnażania się bakterii, które żyją na skórze w olbrzymiej ilości – najczęściej są to **gronkowce i paciorkowce**. Zdolność bakteriobójcza skóry jest cechą tylko czystych i schludnych uczniów i zależy od kwasoty ich skóry. Niektóre mikroby, naniesione na czystą, zdrową skórę prawidłowo powleczona warstwa łoju skórnego i wydzieliną gruczołów potowych giną już po 30 – 40 minutach.
Na brudnej skórze po 30 min. ilość ich zmniejsza się tylko o 15% . Nadmierne pocenie się zmienia odczyn skóry z kwaśnego na zasadowy, co zmniejsza właściwości bakteriobójcze.

W wielu placówkach pracownie techniki organizuje się w zagrzybionych piwnicach. Przebywający tam uczniowie i nauczyciele narażeni są na wchłanianie skażonego zarodnikami

grzybni pleśni powietrza, co wywiera ujemny wpływ na ich zdrowie (zagrożenie rakotwórcze, schorzenia reumatyczne, złe samopoczucie).
Z powodu niedrożnych wewnętrznych instalacji kanalizacyjnych lub skorodowanej instalacji centralnego ogrzewania powstają różne awarie wybijają studzienki kanalizacyjne, zalewane są pomieszczenia do nauki i sanitariaty.
W wielu szkołach notuje się zatrucia pokarmowe w wyniku infekcji bakterii salmonelli, laseczek zgorzeli gazowej i gronkowca złocistego. Zły stan higieniczny urządzeń sanitarnych w szkole oraz brak dobrze wyposażonych miejsc do mycia rąk jest powodem niezamierzonych kontaktów z kałem, moczem, śliną i innymi wydzielinami. Bakterie chorobotwórcze mogą przecież osadzić się na źle umytych naczyniach, na klamkach drzwi, kurkach umywalek, rączkach do spuszczania wody w toaletach itp. Bakterie mogą wtargnąć również z wodą niezdatną do picia lub podczas umytych nią owoców.

Czynniki psychofizyczne.

Do czynników psychofizycznych należą :
obciążenie fizyczne (statyczne i dynamiczne),
obciążenie nerwowo – psychiczne (obciążenie umysłu, niedociążenie lub przeciążenie percepcyjne), obciążenie emocjonalne.

Dokonując identyfikacji zagrożeń czynnikami niebezpiecznymi i szkodliwymi występującymi w procesie pracy należy utworzyć listę kontrolną zagrożeń poprzez analizę: wyposażenia stanowiska pracy, środowiska pracy, zachowań ludzkich.

Omawiając zagrożenia czynników psychofizycznych, bardzo ważne jest zwrócenie uwagi nauczycieli uczących w gimnazjum na tzw. skok pokwitaniowy u uczniów, objawiający się szybkim wzrostem wysokości ciała po okresowym górowaniu przyrostów ciężarów. Zjawisku temu towarzyszy często zmniejszenie wydolności fizycznej organizmu.
W każdym zbiorowisku rówieśniczym młodzieży szkolnej zaobserwować można dość znaczne różnicowanie sprawności i rozwoju fizycznego, co uważać należy za zjawisko naturalne.

Zmęczenie uczniów.

Zmęczenie jest następstwem nadmiernej pracy fizycznej i umysłowej, powoduje obniżenie sprawności fizycznej i psychicznej organizmu. Zmęczenie może przyjmować postać ostrą, umiarkowaną (pod ostrą) i przewlekłą.
Zmęczenie ostre i pod ostre są objawami towarzyszącymi zajęciom, które odbywają się w warunkach „normalnych”. Są więc fizjologicznym następstwem każdego wysiłku fizycznego, będąc z nim przyczynowo związane.
W zmęczeniu przewlekłym wiele objawów ma charakter patologiczny, a przynajmniej leży na pograniczu fizjologii i patologii i niejednokrotnie wymaga leczenia klinicznego.
Długotrwały wysiłek uczniów, przerastający ich wydolność fizyczna, przyczynia się bezpośrednio do powstania wypadku. Jest to zwykle stan chwilowy,, mijający po wypoczynku.
Stan zmęczenia, a zwłaszcza znużenia psychicznego może się zmieniać często z minuty

na minutę. Czynnikiem modyfikującym stopień zmęczenia są bodźce emocjonalne, zdolne do potęgowania wysiłku lub wywoływania nagłej demobilizacji. Stwierdzono, że człowiek przemęczony popełnia więcej błędów w wykonywaniu czynności ruchowych, wykazuje

zmniejszoną odporność na nagłe zmiany pogody, ma skłonności do ulegania kontuzjom układu mięśniowo - ścięgnistego powstawania stanów zapalnych, a także pochodzenia gośćcowego. Nauczyciel powinien umieć dostrzec objawy narastającego zmęczenia u podopiecznych umiejętnie kształtować ich wysiłek.

Zagrożenia nerwowo – psychiczne.

W wielu szkołach dochodzi do różnych przykrych i skandalicznych incydentów oraz ostrych konfliktów między nauczycielami a uczniami. Zdarza się, że uczeń bezkarnie obrzuca nauczycielkę obelżywymi słowami przy całej klasie, dochodzi do rękoczynów a nawet napaści. W dużych szkołach – molochach utrzymanie porządku i dyscypliny wśród uczniów przekracza możliwości nerwowo – psychiczne nauczycieli. Agresja wśród młodych ludzi niepokojąco narasta. Małoletni desperaci ze szkół podstawowych są zdaniem nauczycieli o wiele bardziej okrutniejsi niż młodzież ze szkól średnich. Te dzieciaki biją i prześladują słabszych rówieśników z powodu jakiegoś drobiazgu, można być pobitym, gdy uznają, że spojrzałeś na nich krzywo. Niekiedy po prostu mają ochotę bić słabszych – opowiadają nauczyciele i pracownicy szkoły.

Eliminacja i ograniczenie wpływu zagrożeń.

Proces eliminacji i ograniczenia wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników występujących w procesie pracy należy dokonywać w fazie projektowania oraz w procesie modernizacji stanowisk pracy.
Istnieją następujące środki pozwalające na ograniczenie zagrożenia lub nawet jego eliminację :

środki techniczne,
środki organizacyjne,
środki ochrony indywidualnej,
profilaktyka lekarska.

Środki techniczne to :

stosowanie osłon części wirujących, nastawnych, blokujących, stałych i ruchomych,
stosowanie barier zabezpieczających,
stosowanie elektroczułych urządzeń ochronnych (EUO), np. kurtyna świetlna, urządzenia magnetyczne,

Środki organizacyjne

W sytuacji, gdy nie możliwość eliminacji lub ograniczenia wpływu niebezpiecznych

i szkodliwych czynników dla zdrowia w środowisku pracy należy zmniejszyć częstość i czas ekspozycji pracowników na zagrożenia, a tam, gdzie to możliwe eliminować człowiekaz procesu w ogóle.

Środki ochrony indywidualnej

Należy dążyć do tego, aby wszelkimi sposobami ograniczyć liczbę zagrożeń oraz poziom związanego z tym ryzyka. W przypadku gdy nie jest to możliwe należy stosować środki ochrony indywidualnej, które uzyskały certyfikat na znak bezpieczeństwa i zostały oznaczone tym znakiem. Należy jednak podkreślić, że praca z użyciem środków ochrony indywidualnej stanowi pewne ograniczenie komfortu w stosunku do warunków pracy, gdy ich stosowanie nie jest konieczne.

Właściwy dobór środków ochrony indywidualnej zapewnia ograniczenie działania czynników szkodliwych, przy czym należy nadmienić, że ważne jest przeszkolenie pracowników w zakresie posługiwania się tymi ochronami.

Ryzyko zawodowe w szkole.

Obowiązek informowania pracowników przez pracodawcę o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą zostało wprowadzone przez ustawę z dnia 2 czerwca 1991r. nowelizacją Kodeksu pracy, aktualnie od 2 czerwca 1996r. rozszerzoną o obowiązek informowania o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Pracownik musi być w pełni świadomy skutków ryzyka , jakie podejmuje w związku z wykonywaną praca, które mogą ujawnić się po zakończeniu pracy. Brak rozeznania w tej mierze stawia pracownika w niekorzystnej sytuacji, sprzecznej z zasadami ochrony pracy.

W szkole zarówno dyrektor szkoły, nauczyciele, jak i pracownicy nie będący nauczycielami, obowiązani są odbyć przeszkolenie, w programie którego zawarto tematy dotyczące ryzyka zawodowego wynikającego z charakteru wykonywanej pracy oraz metod jego minimalizowania.

Szkolenie dotyczące nauczycieli powinno w szczególności zawierać zagadnienia w zakresie higieny głosu, operowania głosem czy profilaktyki lekarskiej. Nauczyciele powinni odbywać ćwiczenia poprawności operowania głosem zarówno w procesie przygotowania do zawodu, jak również w okresie pracy zawodowej w formie kursów, studiów podyplomowych czy też w ramach samokształcenia.

W obecnych warunkach szkoła powinna być wyposażona w urządzenia radiofoniczne (nadajniki, odbiorniki) oraz urządzenia audiowizualne.

W czasie zajęć lekcyjnych, a nie tylko w trakcie uroczystości ogólnoszkolnych, należy stosować wspomaganie głosu nauczyciela celem zminimalizowania skutków zagrożeń doprowadzających do określonego schorzenia, tj. przewlekłe choroby narządu głosu (guzki śpiewacze, niedowład strun głosowych czy zmiany przerostowe).

Należy także pamiętać o znaczeniu profilaktycznej opieki zdrowotnej, która powinna być zapewniona przez szkołę (badania laryngologiczne, foniatryczne itp.).

III. PROBLEMY ZWIĄZANE Z ORGANIZACJĄ PRACY BIUROWEJ (RÓWNIEŻ PRACY NAUCZYCIELA) Z UWZGLEDNIENIEM ZASAD ERGONOMII, W TYM STANOWISK WYPOSAŻONYCH W MONITORY EKRANOWE, SPRZĘT AUDIO – WIZUALNY I INNE URZĄDZENIA BIUROWE.

Organizacja stanowisk pracy i nauki stanowi jeden z ważniejszych czynników przesądzających o stopniu uciążliwości pracy i jej wpływie na człowieka.

Na przykład, niewłaściwa pozycja przy pracy i nauce może być źródłem nadmiernego obciążenia organizmu. Wzmaga się ono jeszcze bardziej, gdy nieprawidłowo ukształtowane stanowisko pracy czy nauki narzuca konieczność pracy w niewygodnej pozycji.

Nadmierny wysiłek fizyczny i psychiczny przesądza o zmęczeniu, które z kolei zwiększa możliwość powstawania wypadków i z reguły prowadzi do spadku wydajności.

Zmiany zachodzące w organizmie człowieka pod wpływem niewłaściwie zorganizowanego stanowiska pracy i nauki są trudno uchwytne, powstają bowiem po pewnym czasie, często nawet po paru latach.

Prawidłowo zorganizowane stanowisko pracy i nauki powinno gwarantować, jak również zapewnić maksimum bezpieczeństwa. W szkole należy zwrócić szczególną uwagę na dostosowanie stolików uczniowskich , krzeseł i innego sprzętu szkolnego do wzrostu uczniów i rodzaju pracy, przy czym istnieje zasada – lepiej sadzać dzieci i młodzież przy stołach nieco za małych, w żadnym wypadku nie można stosować mebli większych.

Na następnej stronie podano wymiary mebli w zależności od wzrostu dzieci i młodzieży szkolnej

1. Wymagania bhp dotyczące budynków szkoły, pomieszczeń pracy i nauki.

Budynki szkoły.

Powinny być tak projektowane i wznoszone, aby zapewniały :

- ✓ bezpieczeństwo budowy i użytkownika, bezpieczeństwo pożarowe oraz niezbędne warunki zdrowotne,
- ✓ układ funkcjonalny dostosowany do przeznaczenia budynku,
- ✓ ochronę środowiska,
- ✓ ochronę pomieszczeń i otaczającej przestrzeni przed czynnikami uciążliwymi,

np. hałasem,

- ✓ niezbędną izolację cieplną i przeciwwilgociową oraz optymalny stopień przeszklenia,
- ✓ ochronę sąsiedztwa budynku w zakresie zachowania warunków prawidłowego użytkowania sąsiednich terenów i obiektów budowlanych, jak:

zapewnienie dopływu światła dziennego do sąsiednich obiektów, dojazd do dróg publicznych, zaopatrzenie w wodę, odprowadzenie ścieków, wyeliminowanie zakłóceń elektrycznych.

Budynki z pomieszczeniami przeznaczonymi do pracy i nauki.

Powinny być zaopatrzone w :

- ✓ wodę do picia, dla utrzymania higieny i na potrzeby gospodarcze oraz przeciwpożarowe,
- ✓ instalację i urządzenia do ogrzewania pomieszczeń w okresie obniżonych temperatur, umożliwiające temperatury powietrza wewnętrznego odpowiedniej do ich przeznaczenia,
- ✓ wentylację lub klimatyzację, stosownie do ich przeznaczenia,
- ✓ przyłącze do sieci elektroenergetycznej i wewnętrzna instalację elektryczna,
- ✓ instalacje odgromową, jeżeli taki obowiązek wynika z Polskiej Normy.

Projekty nowo budowanych lub przebudowywanych zakładów pracy lub ich części (w tym szkół) powinny być opiniowane pod względem spełnienia wymagań bhp oraz ergonomii. Opiniowania dokonuje odpowiednio projektant, PIP, PIS, PSP i rzeczoznawca do spraw bhp.

Pomieszczenia pracy i nauki.

Należy w nich zapewnić :

- ➢ odpowiednie oświetlenie naturalne i sztuczne, dostosowane do przeznaczenia , z uwzględnieniem Polskich Norm (podano w tabeli),
- ➢ urządzenia utrzymujące właściwą temperaturę wewnątrz w okresie grzewczym (podano w tabeli),
- ➢ odpowiednią wymianę powietrza,
- ➢ zabezpieczenie przed wilgocią, zabezpieczenie przed szkodliwymi wyziewami, gazami, pyłami i promieniowaniem,
- ➢ zabezpieczenie przed uciążliwymi dźwiękami i drganiami,
- ➢ zabezpieczenie przed nadmiernymi stratami i zyskami ciepła, szkodliwymi przeciągami itp.,
- ➢ właściwą odporność ogniową,
- ➢ możliwość prawidłowej ewakuacji.

UWAGA :***Zabronione jest lokalizowanie pomieszczeń do nauki i stałej pracy w suterenach i piwnicach.***

Wysokość pomieszczeń do nauki, w których nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia – jeżeli przebywają w nich nie więcej niż 4 osoby – powinna wynosić minimum 2,5 m w świetle, a na każdego z nich przypada co najmniej 15 m^3 wolnej objętości pomieszczenia, a jeżeli przebywają w nich więcej niż 4 osoby – minimum 3 m w świetle. Wysokość pomieszczeń jak

wyżej, lecz usytuowanych na antresoli otwartej do większego pomieszczenia – jeżeli nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia - 2,2 m w świetle. Pomieszczenia do pracy i nauki,
w których występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia – 3,3 m.
Pomieszczenia te mogą być obniżone w przypadku zastosowania klimatyzacji pod warunkiem uzyskania zgody państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego.

Pomieszczenia, do których wzbroniony jest dostęp osobom niezatrudnionym lub uczniom , powinny być oznakowane i zabezpieczone przed swobodnym dostępem osób nieuprawnionych.

Izby lekcyjne.

Przyjmuje się jako rozwiązanie optymalne w istniejących i adaptowanych obiektach minimalną normę higieniczną 1,25 m^2 na jednego ucznia w klasach młodszych i 1,5 m^2 w klasach starszych oraz 4,0 – 4,5 m^3 kubatury klasy. Wymagane normy higieniczne rozkładają się na wymiary klasy. Szerokość klasy maksimum 6 m, ze względu na oświetlenie naturalne, długość klasy maksimum 8,6 m, ze względu na możliwości percepcji wzrokowej znaków pisanych na tablicy, wysokość minimum 3,2 m. Nowo budowane szkoły oparte na znormalizowanych elementach budowlanych powinny mieć wysokość izby szkolnej 3,3 m i 60 m^2 powierzchni.
Normy te odbiegają od wymagań higienicznych w Europie, gdzie są one większe.
Pogorszenie warunków higienicznych powoduje wyposażanie klas w sprzęty typu : szafy, regały i inne urządzenia stacjonarne, **które nie są wbudowane w ścianę** , a tym samym zmniejszają kubaturę pomieszczenia.

Ławki szkolne.

Stanowisko pracy ucznia składające się z siedziska i blatu do pisania (stolika)
powinno być ustawione tak, by światło naturalne padało z lewej strony. Zmiana ustawienia ławek może być krótkotrwała i uzasadniona metodyką pracy z uczniem, ale nie powinno to mieć miejsce przy pracach związanych z intensywnym pisaniem i czytaniem . Stoliki uczniowskie, krzesła i inny sprzęt powinny być dostosowane do wzrostu uczniów i rodzaju prac. Nie mogą być wykonane z materiałów szkodliwych dla zdrowia. Odległość od tablicy winna wynosić minimalnie 2 m. Niestosowanie tego wymogu poza skutkami dydaktycznymi prowadzi
do nadmiernego zmęczenia ucznia poprzez przymusową pozycję ciała i głowy.
Literatura Europejskiej Unii Higieny i Medycyny Szkolnej i Uniwersyteckiej zaleca, by praca odbywała się w pozycji wyprostowanej, zbliżonej maksymalnie do stojącej, a zgięcie stawu biodrowego powinno przekraczać 90^o . Przestrzegając doboru ławki dla ucznia należy pamiętać , że stanowi ona jeden z elementów warunkujących prawidłową postawę i zdrowie kręgosłupa. ***Nie należy więc unieruchamiać ucznia w ławce, lecz zachęcać go ruchliwości i zmiany pozycji. Przestrzegać różnicy między wysokością blatu stołu i wysokością siedziska, jako najbardziej stałego elementu normy.*** Każdy zestaw o zbyt dużej różnicy dla określonego wzrostu dziecka będzie przy intensywnym pisaniu prowadzić do niekorzystnej dla kręgosłupa pozycji
(opuszczona cierpnąca ręka nie zajęta pisaniem lub podłożona pod pośladki zgięta noga, w celu podwyższenia ciała). Każdy zaś zbyt mały zestaw będzie prowadził do zmęczenia.
Prawidłowa postawa ucznia w pozycji siedzącej polega na zachowaniu następujących zasad :

1) między górną powierzchnią uda a dolną powierzchnią płyty (w przypadku konstrukcji podpłytowej : półki, szuflady – dolnej jej powierzchni), powinna być zachowana przestrzeń niezbędna do swobodnego ruchu nóg.
2) górna krawędź siedziska nie może wywierać żadnego nacisku na podudzie w pozycji, gdy stopy siedzącego spoczywają płasko na podłodze, a kolana są zgięte pod kątem około 90^{o} ,

3) wysokość stołu musi być tak dobrana, aby staw łokciowy przy pionowym ustawieniu ramienia siedzącego w pozycji wyprostowanej leżał na poziomie przedniej krawędzi płyty stołu lub był nieco poniżej tego poziomu.
4) oparcie krzesła powinno opierać kręgosłup poniżej łopatek przy słuchaniu lub górny brzeg miednicy siedzącego w czasie pisania, podparcie brzegu miednicy nie powinno być giętkie,
5) tylna część podudzia nie powinna dotykać krawędzi siedziska,
6) nad płaszczyzną siedziska oparcie powinno być otwarte (puste miejsce) albo mocno wklęsłe, aby wyprostowana osoba siedząca mogła odchylać dolną część kości kulszowej ku tyłowi,
7) wysokość siedziska powinna być taka , aby stopy płasko spoczywały na podłodze.

W prawidłowo dobranej ławce uczeń powinien siedzieć głęboko na siedzisku
(siedzenie na skraju krzesła jest nie wskazane) i wsunąć się lekko pod blat stołu.

Wszystkie ławki powinny być oznaczone numerem .
O ile nie wykonał tego producent, należy wykonać barwne znaki w kształcie plam
(kółko, kwadrat, itp.) w górnym narożniku oparcia i w narożniku blatu o takiej wielkości
i w takim miejscu, aby były jednoznacznie widoczne od strony nauczyciela i zrozumiałe przez ucznia.

Uczeń powinien uczestniczyć w wychowaniu zdrowotnym, dlatego wskazane jest umieszczenie skali barw tzw. „tęczy” na futrynach drzwi klasowych lub w innym widocznym miejscu w klasie, by umożliwić mu samodzielny dobór numeru ławki.
Prawidłowe rozmieszczenie uczniów w ławkach należy do obowiązków wychowawcy klasy, który powinien oprócz wzrostu uwzględnić wzrok, słuch oraz względy pedagogiczne Niezbędna jest współpraca i nadzór pielęgniarki szkolnej.
Ławki powinny być rozmieszczone tak, by do każdego miejsca było dogodne dojście
(zwyczajowo rzędy ławek dwuosobowych), odległość między rzędami i od ścian – **60** cm, odległość od tablicy minimum **2** m, światło naturalne z lewej strony.
Nie ma konieczności ustawiania ławek według wysokości choć SANEPID zaleca ustawienie niskich ławek na początku a wysokich na końcu rzędu (zalecenie takie należy wykonać) istotne jest tu zapewnienie uczniowi swobodnej widoczności tablicy. Ławka powinna być wykonana
z materiału nieszkodliwego dla zdrowia i estetyczna, powinna mieć trwałą bezpieczną konstrukcję i spełniać potrzeby dydaktyczne. Ławki nie powinny być błyszczące a wręcz matowe, gdyż pogarsza to warunki oświetleniowe.

Meble szkolne winny mieć wydany atest Państwowego Zakładu Higieny lub innej instytucji do tego upoważnionej.Wszystkie zalecenia zdrowotne można spełnić, gdy uczeń ma własną ławkę we własnej klasie.
System pracowni (z wyłączeniem fizyczno – chemicznej i do zajęć technicznych) i wielozmianowość w szkole utrudnia lub wręcz uniemożliwia zachowanie wymogów BHS.

Drzwi.

W wypadku zastosowania drzwi zewnętrznych dwuskrzydłowych drzwi wejściowe do budynku szkoły powinny mieć szerokość skrzydła zasadniczego nie mniejszą niż 0,90 m, przy drzwiach pojedynczych nie mniejszą niż 0,90 m w świetle. Wejścia z zewnątrz do budynku szkoły należy chronić przed nadmiernym dopływem chłodnego powietrza przez stosowanie przedsionków.
W szerokości drzwi wejściowych do budynku nie wolno umieszczać odbojów, skrobaczek do obuwia lub podobnych urządzeń wystających ponad poziom płaszczyzny dojścia.
Drzwi w budynku szkoły powinny otwierać się na zewnątrz.

Schody.

Szerokość użytkowa schodów zewnętrznych powinna wynosić co najmniej 1,2 m.
Schody zewnętrzne i wewnętrzne o wysokości przekraczającej o,5 m powinny być zaopatrzone w balustrady lub poręcze, umożliwiające lewostronne i prawostronne ich użytkowanie .
Przy szerokości schodów większych niż 4 m należy zastosować dodatkową balustradę lub poręcz. Otwarta przestrzeń pomiędzy biegami schodów powinna być zabezpieczona siatką lub w inny skuteczny sposób.
Biegi schodowe i podesty powinny być równe i szorstkie. Klatki schodowe winny mieć poręcze zabezpieczające uczniów przed zsuwaniem się.

Korytarze.

Na korytarzach powinna być zachowana swobodna przestrzeń komunikacyjna – nie należy gromadzić tu zbędnego sprzętu szkolnego.
Grzejniki przy ciągach komunikacyjnych powinny być obudowane.
Kwiaty umieszczone w kwietnikach ściennych należy trwale zamocować.
Gabloty i tablice należy umieszczać w miejscach nie powodujących zagrożeń, powinny być pewnie zamocowane. ***Powierzchnia rekreacyjna na jednego ucznia na terenie szkoły winna wynosić - 0,5 m^2, natomiast – 4m^2 na placu przed szkołą.***
Powierzchnia szatni na jednego ucznia 0,25 m^2.

Podłogi.

W pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi w budynku oświaty, wychowania i nauki poziom podłogi powinien znajdować się co najmniej 0,3 m powyżej przyległego terenu. Podłogi pomieszczeń pracy i nauki powinny być równe, wykonane z materiału nie wytwarzającego pyłu i będącego złym przewodnikiem ciepła. W przypadku wykonania, ze względów technologicznych, podłogi z materiału przewodzącego ciepło, należy w miejscach przebywania pracowników i uczniów, przejściach itp. stosować wykładziny z materiałów będących złym przewodnikiem ciepła.

Chodniki i wykładziny powinny być mocowane do podłogi w taki sposób, aby uniknąć ich zawinięcia lub sfałdowania. Zabronione jest stosowania w pomieszczeniach szkolnych łatwo zapalnych wykładzin podłogowych.

Okna.

W pomieszczeniach pracy i nauki powinna znajdować się odpowiednia liczba okien, zapewniających dostateczne oświetlenie naturalne oraz należyte przewietrzanie.
Okna powinny mieć konstrukcję umożliwiającą otwieranie co najmniej 50 % ich powierzchni w danym pomieszczeniu, w celu okresowego wietrzenia.
Skrzydła okien powinny być zaopatrzone w urządzenia pozwalające na łatwe ich otwieranie i regulowanie wielkości otwarcia z poziomu podłogi. Okna wychodzące na chodnik i inne przejścia dla pieszych nie mogą mieć skrzydeł otwieranych na zewnątrz.
Okna powinny być zaopatrzone w zależności od potrzeb w zasłony zaciemniające lub żaluzje. Niewskazane jest stosowanie firanek i innych ozdób zmniejszających powierzchnię przenikania światła naturalnego do klas i nasłonecznienia. Brudne szyby
pochłaniają 50 % promieni słonecznych. Podobną rolę może spełniać wysoka zieleń rosnąca tuż przy oknach (na parapetach okien).

Wentylacja.

We wszystkich pomieszczeniach pracy i nauki należy zapewnić odpowiednią wymianę powietrza zastosowując wentylację naturalną lub mechaniczną, albo łącznie jedną i druga.
Instalacje wentylacyjne powinny spełniać warunki wymiany i czystości powietrza oraz bezpieczeństwa pożarowego, określone przepisami, a także warunki dotyczące wymiany powietrza, temperatury i wilgotności pomieszczeń określonych w PN.
W pomieszczeniach zagrożonych wydzielaniem się lub przenikaniem substancji szkodliwej dla zdrowia lub substancji palnej w ilościach , mogących stworzyć zagrożenie wybuchem, należy stosować dodatkową, awaryjną wentylację wyciągową uruchamianą od wewnątrz i z zewnątrz pomieszczenia i zapewniającą wymianę powietrza, dostosowaną do przeznaczenia pomieszczenia, zgodnie z przepisami szczegółowymi i PN.
Pomieszczeń o różnych wymaganiach użytkowych nie należy przyłączać do wspólnych układów wentylacyjnych. Przez kratki wentylacyjne w klasach winno dostawać się powietrze w ilości od 15 m^3 do 25 m^3 . Jeżeli kratki wentylacyjne posiadają żaluzje należy je otworzyć, gdy nie są one ruchome najlepiej usunąć je, nie wolno kratek blokować (uszczelniać, zaklejać).

Zalecana temperatura w pomieszczeniach szkolnych.

l.p.	Nazwa pomieszczenia	Temp. w ^{o} C
1.	Audytoria, klasy, laboratoria szkolne, kreślarnie.	18 – 20
2.	Czytelnie.	20
3.	Pokoje wykładowców, sekretariat.	18
4.	Sale rekreacyjne, korytarze, klatki schodowe, szatnie, jadalnie.	16
5.	Sale posiedzeń, zebrań, świetlice.	18
6.	Biblioteki i archiwa.	18
7.	Składnice biblioteczne i archiwa szkolne.	12
8.	Gabinety lekarskie.	22

9.	Portiernie i pokoje woźnych.	18

10.	Warsztaty.	16
11.	Pracownie komputerowe i pomieszczenia pracy z komputerami.	21
12.	Natryski i rozbieralnie.	22 – 25
13.	Ustępy i umywalnie.	16 – 18
14.	Sale gimnastyczne.	16
15.	Składy sprzętu sportowego.	10
16.	Hale pływalni, baseny.	25

Wymagania oświetlenia dla pomieszczeń pracy i nauki światłem elektrycznym.

l.p.	Rodzaj pomieszczenia, urządzenia	Najmniejsze dopuszczalne natężenie w luksach.
1.	Sale wykładowe, izby lekcyjne, laboratoria, pokoje do nauki, sal przedmiotowe: - w całym pomieszczeniu, - na tablicach do pisania i planszach ściennych, - na miejscach do dokumentacji, stołach roboczych,	 300 500 500
2.	Pracownie artystyczne.	500
3.	Sale gimnastyczne, aule, sale zajęć ruchowych	200
4.	Świetlice, pokoje organizacji uczniowskich: - w całym pomieszczeniu, - na stołach.	 200 300
5.	Pokój lekarza, dentysty, higienistki, pielęgniarki, zabiegowy: - w całym pomieszczeniu, - na miejscu zabiegowym.	 300 500
6.	Biblioteki itp.: - w całym pomieszczeniu, - na stołach	 200 300
7.	Kuchnie i przygotowalnie : - w całym pomieszczeniu, - na stołach.	 200 300
8.	Magazyny produktów spożywczych.	50
9.	Jadalnie i bufety	150
10.	Łazienki i umywalnie.	50 – 150
11.	Natryski i ubikacje.	50
12.	Szatnie, kabiny dźwigów.	50
13.	Korytarze, klatki schodowe.	70

14.	Pokoje pracy z komputerem – oświetlenie ekranu monitora.	500

2. Wymagania bhp pomieszczeń i urządzeń sanitarnych.

Do pomieszczeń higieniczno sanitarnych zalicza się szatnie, umywalnie, łazienki, natryski, pralnie, pomieszczenia higieny osobistej kobiet, jak też pomieszczenia służące do odkażania, oczyszczania i suszenia odzieży i obuwia.

Pomieszczenia te powinny mieć wysokość w świetle co najmniej 2,5 m. Ściany pomieszczeń powinny mieć do wysokości co najmniej 2 m powierzchnie zmywalne i odporne na działanie wilgoci. Posadzka umywalni, kabin natryskowych, ubikacji i pralni powinna być łatwo zmywalna , nienasiąkliwa i nie śliska.
Drzwi do łazienek, umywalni i wydzielonej ubikacji powinny otwierać się na zewnątrz pomieszczenia, mieć szerokość co najmniej 0,8 m w świetle ościeżnicy i w dolnej części otwory o sumarycznym przekroju nie mniejszym niż 0,022 m^2 dla dopływu powietrza.

Kubatura pomieszczenia łazienki mającej wentylację grawitacyjną powinna wynosić co najmniej:

- przy zastosowaniu gazowego urządzenia do ogrzewania wody, instalowanego w tym pomieszczeniu – 8 m^3 ,
- przy doprowadzeniu centralnej ciepłej wody albo zastosowaniu elektrycznego urządzenia do grzania wody lub gdy gazowe urządzenie do ogrzewania wody znajduje się poza tym pomieszczeniem – 6,5 m^3 .

Łazienka o kubaturze mniejszej niż 6,5 m^3 powinna być wyposażona w wentylacje mechaniczną.
Kabina natryskowa zamknięta, wydzielona ściankami na całą wysokość pomieszczenia, powinna mieć powierzchnię nie mniejszą niż 1,5 m^2 i szerokość co najmniej 0,9 m oraz być wyposażona w wentylacje mechaniczną.
Kabiny natryskowe nie zamknięte, stanowiące część pomieszczeń natrysków i umywalni zbiorowych , powinny mieć powierzchnię nie mniejszą niż 0,9 m i szerokość co najmniej 0,9 m.

W budynkach jak wyżej odległość od stanowisk pracy lub miejsc przebywania ludzi do najbliższej ubikacji nie może być większa niż 75 m. Ubikacje ogólnodostępne powinny mieć wejście z dróg komunikacji ogólnej.
W ubikacjach należy stosować :

- przedsionki oddzielone ścianami pełnymi na całą wysokość pomieszczenia,
- drzwi wejściowe o szerokości co najmniej 0,9 m oraz drzwi wewnętrzne i drzwi do kabin , otwierane na zewnątrz, o szerokości co najmniej 0,8 m,
- przegrody dzielące ustępy damskie od męskich , wykonane jako ściany pełne na całą wysokość pomieszczenia,
- miski ustępowe umieszczone w oddzielnych kabinach, ze ścianami i drzwiami o wysokości co najmniej 2 m z prześwitem nad podłogą 0,15 m,
- co najmniej 1 umywalkę na każdą 1 – 3 miski ustępowe lub każdy 1 – 3 pisuar,
- wpusty kanalizacyjne z syfonami i kratką oraz zawory wodociągowe ze złączką do węża,
- wentylacje grawitacyjną lub mechaniczną w ubikacjach z oknem i jedną kabiną, a w innych mechaniczną, wyłączona automatycznie i spełniającą po wyłączeniu funkcję wentylacji grawitacyjnej.

Urządzenia sanitarne w pomieszczeniach szkolnych powinny znajdować się w stanie pełnej sprawności technicznej i być utrzymane w stałej czystości.
Natomiast dla uczniów powinno zapewnić się jeden przybór sanitarny na 18 uczniów, mianowicie :

- 1 miskę ustępową i 1 pisuar na 36 chłopców,
- 2 miski ustępowe na 36 dziewcząt,
- 1 umywalkę na 2 przybory zarówno dla chłopców jak i dla dziewcząt (1 na 36 uczniów).

3. Inne pomieszczenia w szkole.

Sala gimnastyczna.

Wytyczne odnośnie pracy na zajęciach w.f. podaje się w rozporządzeniu MENiS z dnia 31.12.2002r.w sprawie ogólnych przepisów bhp w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. Nr 6, poz. 69), które stanowi załącznik do niniejszych materiałów. Ogólnie przy tym temacie należy zwrócić dodatkowo uwagę na :

- kontrolę stanu technicznego sali i sprzętu sportowego przez nauczyciela przed każdymi zajęciami,
- prowadzenie ćwiczeń przez nauczyciela z asekuracją,
- zabezpieczenie źródeł światła i okien przed rozpryskami szkła – jest używana w grze piłka (obowiązek szkoły),
- stan drabinek do ćwiczeń gimnastycznych,
- zabezpieczenie na grzejnikach, ścian szczytowych sali materacami, słupków bramek itp.,
- czy w pokoju nauczycieli w. f. jest prawidłowo wyposażona apteczka pierwszej pomocy wraz z instrukcją,

Z uwagi na dużą ilość godzin w. f. podczas tygodnia zajęć oraz prowadzenie na jednej godzinie zajęć dla kilku klas jednocześnie w pomieszczeniu sali gimnastycznej podane niżej normy nie są w szkołach przestrzegane.

Bywa , iż na sali jest 4 lub 5 klas (około 100 i więcej uczniów), sala jest dzielona na części ławkami i innymi niebezpiecznymi sprzętami co stwarza duże zagrożenie powstania wypadku. Przy takiej ilości uczniów nie spełnione są normy powierzchniowe w szatniach i pomieszczeniach higieniczno - sanitarnych , uczniowie nie korzystają z umywalek, basenów do mycia nóg i natrysków.

Pracownie szkolne.

W pracowniach , warsztatach, salach gimnastycznych, basenach niezbędne są regulaminy określające zasady bezpiecznej pracy i zachowania się uczniów.
Zwrócić uwagę należy na liczbę miejsc w salach i pracowniach, (w przypadku dużej liczebności klas niezbędny jest podział na grupy) decyzję o podziale na grupy podejmuje dyrektor szkoły zgodnie z obowiązującymi przepisami.
W pomieszczeniach wymienionych wyżej powinny znajdować się apteczki z wyposażeniem do udzielania pierwszej pomocy wraz z instrukcją jej udzielania oraz wykazem osób przeszkolonych i uprawnionych do udzielania pomocy przed lekarskiej.
O ile w warsztatach są na wyposażeniu maszyny winny one mieć instrukcje bezpiecznej obsługi, szkolenie bhp przy obsłudze tych maszyn winno być odnotowane w dzienniku lekcyjnym i zeszytach (dziennikach) praktycznej nauki zawodu. Tematyka bhp i obowiązujące regulaminy powinny być omówione w każdej klasie na pierwszych zajęciach w pracowni.
Wszystkie substancje chemiczne stosowane w pracowni chemicznej muszą posiadać **karty charakterystyki substancji** (§ 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 21 sierpnia 1997r. w sprawie substancji chemicznych stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia - Dz. U. Nr 105, poz. 671).

Na etykiecie substancji niebezpiecznej winny znajdować się informacje: nazwa chemiczna i handlowa substancji, nazwa i adres producenta lub dostawcy i znaki ostrzegawcze.
W przypadku stosowania substancji chemicznych, które znajdują się w wykazie substancji trujących (wykaz A) , szkoła musi posiadać **ewidencje jakościową i ilościową posiadanych trucizn w formie „Zeszytu kontroli trucizn”.** Powinien on być przesznurowany, zalakowany, winien mieć ponumerowane kolejne strony, podpisany przez dyrektora szkoły. Ewidencja trucizn powinna być zarejestrowana w terenowej stacji sanitarno – epidemiologicznej.

Praca w pozostałych pracowniach przedmiotowych winna odbywać z uwzględnieniem wytycznych zawartych w podanym wyżej rozporządzeniu MENiS z dnia 31.12.2002r.

4. Stanowisko pracy z komputerem .

Podczas pracy z komputerem pracownik może być narażony na różne czynniki szkodliwe :
czynniki szkodliwe:

- pole elektrostatyczne, rzędu do 100V/m w odległości około 50 cm od ekranu, wywołane wysokim potencjałem monitora ekranowego,
- promieniowanie elektroenergetyczne, indukowane przez prądy i napięcie o różnych pasmach częstotliwości, szczególnie małych (ELF) i bardzo małych (VLF) częstotliwości,
- promieniowanie jonizujące,
- promieniowanie ultrafioletowe.

Powyższe czynniki szkodliwe występują w monitorach wyposażonych w tradycyjne kineskopy – nie występują natomiast przy ekranach ciekłokrystalicznych (LCD) i plazmowych stosowanych w komputerach typu laptop i notebok. Postęp w zakresie rozwiązań technicznych mających

na celu ograniczenie tych czynników spowodował, że praktycznie zostały one wyeliminowane. Pomiary promieniowania emitowanego przez ekrany monitorowe wykazały,
że jest ono o wiele mniejsze od wartości uznanych za bezpieczne.
czynniki uciążliwe:

- niewłaściwe oświetlenie stanowiska pracy,
- migotanie obrazu ekranu,
- brak ostrości i rozmycie kolorów,
- wymuszona pozycja ciała,
- hałas,
- nieprawidłowe rozmieszczenie stanowisk komputerowych względem siebie,
- niewłaściwy mikroklimat,
- nie ergonomiczne stanowisko pracy (pulpit, fotel),
- stres psychologiczny.

W związku z powyższym, podstawowa sprawą jest uwzględnienie w czasie projektowania stanowiska pracy podstawowych zasad ergonomii. Nieuwzględnienie tych zasad może spowodować pojawienie się dolegliwości zdrowotnych, a także - z ekonomicznego punktu widzenia – obniżenie wydajności pracy. Biorąc to pod uwagę podano poniżej podstawowe wymagania dotyczące stanowiska pracy z komputerem.

Rozmieszczenie elementów stanowiska pracy.

Wytyczne do stanowisk pracy przy komputerze podane są w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w Dz. U. Nr 148 z 1998r. oraz w instrukcjach stanowiskowych bhp przy pracy na komputerze (w załączeniu podaje się instrukcję opracowaną przez Instytut Medycyny Pracy – Zakład Szkodliwości Fizycznych dla pracowni komputerowych)
Planowane stanowisko pracy powinno uwzględniać :

- liczbę i rozmiary zakupionego sprzętu,
- charakter pracy (ciągła, dorywcza, wprowadzanie danych, edycja tekstu, itp.),

- ustawienie stanowisk względem oświetlenia,
  - ekran monitora powinien być ustawiony poprzecznie względem okien,
    w odległości około 1 m od nich,
  - przy innym ustawieniu stosować osłony chroniące monitor przed bezpośrednim światłem,
  - przy stosowaniu monitora na tle okna należy stosować obudowę szerokości około 0,5 m za monitorem,
  - w okresie letnim należy stosować żaluzje ograniczające oświetlenie ekranu do 500 luksów,
  - stosować oświetlenie ogólne (sufitowe). W przypadku oświetlenia miejscowego zaleca się stosować specjalne oprawy ograniczające olśnienie od oprawy oraz odbicia na stanowisku pracy,
- ustawienie monitorów względem siebie
  - monitory nie powinny być ustawione od siebie w odległości mniejszej niż 0,6 m, a między pracownikiem a tyłem sąsiedniego monitora – co najmniej 0,8 m

Siedzisko

- miejsce do siedzenia powinno być stabilne i wygodne dla użytkownika o wymiarach :
  - szerokość siedziska 38 – 42 cm, głębokość 40 – 45 cm,
  - szerokość oparcia minimum 36 cm, wysokość – 30 cm,
  - regulacja wysokości siedziska w granicach 40 – 50 cm,
  - regulacja oparcia tył – przód , góra – dół.
- siedzisko powinno być wyposażone w podłokietniki.

Stolik – biurko.

- powierzchnia stołu powinna umożliwiać dowolne umieszczenie na nim monitora, klawiatury, myszy, dokumentów i innych elementów wyposażenia,
- minimalne wymiary powierzchni roboczej stołu powinny wynosić 0,8 m i głębokość 0,3 m (pod klawiaturę) + 0,45 m (pod monitor), przy czym zaleca się oddzielny blat pod klawiaturę i monitor,
- wysokość blatu stołu powinna być regulowana, przy czym dla blatu pod klawiaturę powinna wynosić 0,6 – 0,75 m, a dla blatu pod monitor 0,7– 0,95 m,
  - pod blatem powinna być wolna przestrzeń o minimalnych wymiarach szerokości 0,8 m i głębokości 0,3 m na nogi,
  - powierzchnia blatu powinna być wykonana z materiału nie powodującego odbicia światła.

Monitor.

- obraz na ekranie powinien być stabilny, bez migotania i innych zakłóceń,

- znaki na ekranie powinny być wyraźne. Wielkość znaków musi odpowiadać piszącemu (wysokość liter nie powinna być mniejsza niż 3,5 mm). Odstęp pomiędzy znakami oraz wierszami tekstu powinien umożliwiać ich wyraźne odróżnienie,
- na ekranie monitora nie powinny występować żadne odblaski,
- odległość ekranu monitora od oczu operatora powinna wynosić 1,5 do 2 przekątnych ekranu (0,4 – 0,75 m),
- monitor powinien mieć możliwość łatwego obracania i pochylania w zależności od potrzeb obsługującego,
- na ekranie monitora (o ile nie jest wbudowany w ekran) powinien być założony atestowany filtr ochronny chroniący przed działaniem pola elektrostatycznego i ograniczający odbicie światła od ekranu.

KLAWIATURA.

- przestrzeń przed klawiaturą powinna być wystarczająca dla zapewnienia podparcia dłoni i przedramion pracownika (minimum 10 cm od klawiatury do brzegu stołu),
- konstrukcja klawiatury powinna uwzględniać wymogi ergonomii (czytelność i kontrastowość znaków na klawiszach), a także nie powodować odbicia światła.

Podstawowe zasady pracy przy komputerze.

- codziennie wietrzyć pomieszczenie, w którym znajduje się komputer,
- po 1 – 2 godzinach pracy (w zależności od nasilenia pracy) robić 10 –15 minutowe przerwy, w czasie których powinno wykonywać się ćwiczenia rozluźniające,
- w zależności od potrzeb czyścić ekran monitora płynem elektrostatycznym (nie rzadziej niż raz w tygodniu).
- kobiety w ciąży mogą pracować przy monitorach ekranowych do 4 godzin dziennie jednak w odległości nie mniejszej niż 2 m od monitora.

UWAGA :

Poniżej Instrukcja w sprawie wymagań higienicznych na stanowisku pracy przy monitorach ekranowych opracowana przez Instytut Medycyny Pracy – Zakład Szkodliwości Fizycznych.

Instrukcja w sprawie wymagań higienicznych na stanowiskach pracy przy monitorach ekranowych

na podstawie opracowania przez Instytut Medycyny Pracy - Zakład Szkodliwości Fizycznych - uaktualniona od 01.01.1996 r.

Pracownia komputerowa w szkole

Chodzi o gabinet komputerowy do lekcji nauczania i ćwiczeń dla uczniów w posługiwaniu się komputerami i urządzeniami towarzyszącymi (drukarki, monitory, skanery).
Nowoczesne rozwiązania konstrukcyjne monitorów oraz stosowanie filtrów na ekran eliminują występowanie pola ES i ograniczają pole E, natomiast nie udaje się nadal ograniczyć pól H.
Do wyposażenia gabinetu szkolnego wybrać należy monitory ekranowe o następującej charakterystyce:

- emisja pół E i H o natężeniach nie przekraczających ochrony osiągalnej według niniejszych wytycznych
- prawidłowa kontrastowość znaków alfanumerycznych i grafiki w warunkach obserwowania ekranu monitora prostopadle i bocznie pod kątem 45^0 względem osi prostopadłej
- stabilność świecenia ekranu i obrazów

Lokalizacja i wymiary pracowni

Powierzchnia przypadająca na 1 komputer z monitorem powinna wynosić około 6 m^2.
Pracownia powinna mieć dostęp światła naturalnego przez okno / okna optymalnie z widokiem na zielone rośliny (drzewa, krzewy).
Wystrój pracowni: pastelowe kolory ścian (seledynowe, szarozielone); podłoga drewniana lub wykładzina nie elektryzująca się; dużo zieleni w kwietnikach i półkach.
Meble: typowe pod komputery albo stoły i biurka o pokrywie zielonej, szarej lub czarnej bez połysku (matowe); krzesła z oparciem wygiętym stosownie do krzywizny kręgosłupa i z regulowaną wysokością.
Ustawienie monitora optymalnie płaszczyzną ekranu, bokiem do okna.
Odległość pomiędzy monitorami w rzędzie 2 m, odległość między rzędami 3 m (odległości te powinny zapewniać swobodny dostęp i swobodne przechodzenie nauczyciela z grupą uczniów (2 - 4 uczniów).
Oświetlenie sztuczne optymalnie przez lampy sufitowe dające natężenie światła 500 luksów.
Konieczne jest wietrzenie pracowni podczas przerw lekcyjnych lub odpowiednia klimatyzacja.

Organizacja zajęć lekcyjnych i ćwiczeń

Poniższe zalecenia dotyczą zajęć lekcyjnych bezpośrednio przed monitorem i ćwiczeń pod kierunkiem nauczyciela lub wykonywanych samodzielnie przez uczniów.
W rozumieniu niniejszych wytycznych zdrowe dzieci i zdrową młodzież należy zaliczyć " do osób zdrowych w normalnym stanie fizjologicznym". Nie wchodzi jednak w rachubę zatrudnianie osób w tym wieku przy monitorach ekranowych.
W szkołach mogą być prowadzone zajęcia nauczania dzieci i młodzieży posługiwania się sprzętem informatycznym (komputery, monitory, drukarki, skanery i inne urządzenia peryferyjne), przy czym chodzi o godziny lekcyjne po kilka lub kilkanaście godzin tygodniowo.
Uczniowie mają dostatecznie obciążony, a nawet przeciążony narząd wzroku w czasie lekcji i w czasie odrabiania zadań domowych. Te względy nakazują rozsądnie dopuszczać do dodatkowych obciążeń narządu wzroku u dzieci i młodzieży szkolnej.

Optymalizacja zajęć dla dzieci szkół podstawowych i średnich

- Lekcja normalna 45 min i przerwa 15 min na pobyt w pokoju rekreacyjnym lub w ogródku z zielenią. Mogą być 2 takie lekcje dziennie.
- Lekcja specjalna o wydłużonym programie 90 min i przerwa 20 min na pobyt w pokoju rekreacyjnym lub w ogródku z zielenią. Może być jedna taka lekcja co dwa tygodnie.

Ćwiczenia:
- ćwiczenia normalne 3 razy po 45 min i każdorazowo przerwa 15 min na pobyt w pokoju rekreacyjnym lub w ogródku z zielenią; ćwiczenia takie mogą być prowadzone 1 - 2 razy w tygodniu;
- ćwiczenia specjalne wymagające dłuższego korzystania z monitora tj. 90 min i przerwa 20 min na pobyt w pokoju rekreacyjnym lub w ogródku z zielenią. może być jedno takie ćwiczenie dziennie.

Komentarz

Wyeliminowanie lub zmniejszenie uciążliwości pracy z monitorem wymaga zastosowania reżimu warunków pracy. W tym celu należy przestrzegać n/w wytycznych:
- Na stanowisko operatora komputerowego wszyscy pracownicy winni przejść badania lekarskie ze szczególnym uwzględnieniem badań oczu i wzroku. Osoby z wadą wzroku, nie dającą się skorygować szkłami optycznymi, nie powinny być zatrudnione.
- Każdy pracownik obsługujący komputer (monitor) winien być zapoznany z instrukcją w ramach instruktażu bhp na stanowisku pracy.
- Co 3 lata kierować (o ile lekarz nie zaleci częściej) na badania okresowe wzroku i oczu.
- Nie wolno zatrudniać kobiet ciężarnych bezpośrednio przy monitorach ekranowych w całym okresie ciąży. W pomieszczeniach z pojedynczymi monitorami ekranowymi mogą być zatrudnione kobiety ciężarne na stanowisku usytuowanym w odległości powyżej 2 m.
- Zachowanie zasady usytuowania monitorów w odległości 2 m pomiędzy rzędami i pomiędzy sąsiednimi monitorami. W przypadku konieczności ułożenia monitorów parami, należy je ustawić dokładnie tylnymi ścianami do siebie.
- Dążyć do maksymalnego dostosowania do potrzeb obsługującego podstawowych elementów stanowiska pracy (stół, siedzisko, monitor, klawiatura) oraz zabezpieczenia elementów dodatkowych (podnóżek, podłokietniki, uchwyt na dokumenty). Pracownik musi mieć zapewnioną dostateczną przestrzeń. Krzesło musi mieć regulowaną wysokość płyty siedziska oraz regulowane położenie (wysokość i nachylenie) oparcia, w stosunku do płyty siedziska. Monitor być łatwy do obracania i pochylania, zależnie od potrzeb operatora. Powinno być również możliwe użycie oddzielnej podstawy monitora w stosunku do klawiatury lub regulowanego stołu.
- Pomieszczenia, w których pracują komputery, jeżeli nie ma zainstalowanej mechanicznej klimatyzacji, powinny być często przewietrzane oraz wyposażone w dużą ilość kwiatów (np.

paprocie). Podłoga w pomieszczeniu, w którym pracują komputery lub terminale winna być wykonana z materiału antystatycznego.

- Dążyć do utrzymania na stanowiskach pracy hałasu poniżej dopuszczalnej wartości równoważnego poziomu dźwięku A. W przypadku stwierdzenia przekroczenia NDN, należy podjąć przedsięwzięcia zmierzające do ograniczenia narażenia pracowników, poprzez wprowadzenie zmian technologicznych i organizacyjnych oraz zabezpieczenie (zastosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej).
- Dążyć do utrzymania właściwej wilgotności powietrza.
- Kąt między poziomem, a linią wzroku przy patrzeniu na środek ekranu nie powinien być większy niż 15 - 20^{o}.

Lokalizować stanowiska pracy tak, aby kierunek obserwacji był równoległy do linii opraw lamp i do okien. W celu wyeliminowania lub zmniejszenia ewentualnych odblasków światła słonecznego okna winny być wyposażone w ruchome żaluzje.

- Stosować natężenie oświetlenia równe co najmniej 500 Lx, przy możliwości równoczesnej indywidualnej regulacji poziomów natężenia oświetlenia we wnętrzu pomieszczenia.
- Obraz na ekranie musi być stabilny, bez migotania i innych zakłóceń, wolny od olśnień i odbić światła.
- Czyścić z kurzu powierzchnię ekranu przed rozpoczęciem pracy i co najmniej 1 raz w trakcie zmiany roboczej.
- Organizować pracę operatora w ten sposób, aby była możliwość stosowania przerw wypoczynkowych w pracy, umożliwiających zmianę pozycji ciała, wypoczynek oczu oraz redukcję stresu
- W zależności od nasilenia pracy wzrokowej, zalecane przez Min. Zdrowia i Op. Społ. przerw winny wynosić 15 minut co 2 godz. pracy lub nawet co godzinę przy dużej intensywności pracy.

Skutki długotrwałej pracy przy komputerze i ich eliminacja.

Ciągła praca przy komputerze jest dla operatora uciążliwa (tak jak jazda pociągiem czy samolotem). Uciążliwość wynika przede wszystkim z konieczności wielogodzinnego przebywania w jednym miejscu z dużym ograniczeniem możliwości zmiany pozycji przy pracy. Jednym z najpoważniejszych problemów zdrowotnych obserwowanych u osób pracujących ze sprzętem komputerowym, są dolegliwości bólowe kręgosłupa (o różnym stopniu zaawansowania bólu wynikającym między innymi ze stażu pracy na stanowisku). Charakterystyczne dolegliwości obejmują bardzo szeroki zakres. Są wśród nich dolegliwości :

- ✓ wynikające ze zmian w różnych częściach kręgosłupa (głównie w części szyjnej i lędźwiowej), np. drętwienie kończyn górnych i dolnych,
- ✓ układu mięśniowo – szkieletowego,
- ✓ narządu wzroku,
- ✓ głowy (bóle),
- ✓ typu; RSI (z ang. uraz powodowany powtarzalnym wysiłkiem) i CTS (z ang. zespół kanału nadgarstka) urazy, na które składają się różnego rodzaju zmiany w kończynie górnej, głównie są to nadwyrężenia ścięgien, mięśni oraz nerwobóle objawiające się bólami odczuwalnymi w nadgarstku (włącznie ze zmianami wymagającymi leczenia chirurgicznego), przedramieniu (okolice łokcia), a także

drętwieniem całej ręki od koniuszków palców począwszy a na barku skończywszy (uniemożliwiającymi często pisanie z wykorzystaniem klawiatury komputera).
Pacjenci cierpiący na wyżej wymienione urazy przechodzą długotrwałe leczenie
i rehabilitację.
Praktycznie istnieją tylko dwie metody ograniczenia niekorzystnych skutków pracy przy komputerze. Pierwsza metoda to próby dokonywane przez konstruktorów, którzy próbują tak konstruować meble na stanowisku pracy komputera, aby łatwo można było je przystosować do pracy w różnych sytuacjach, zarówno w pozycji siedzącej jak i stojącej. Drugą z metod eliminujących ograniczenie niekorzystnych skutków długotrwałej pracy jest konieczność wprowadzania przerw w pracy mniej więcej takich jakie stosuje się w szkole:

- przerwy powinno robić się co 1 – 2 godziny,
- przerwy powinny trwać 10 – 15 minut, w skrajnych przypadkach należy przerwać pracę,
- należy ograniczyć efektywny czas pracy do 5, a nawet 4 godzin dziennie.

Okulary na koszt zakładu.

Zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej (Dz. U. nr 148 z 1998r) pracownikowi , który pracuje przy komputerze***(praca jego trwa na tym stanowisku co najmniej ½ dobowego wymiaru czasu pracy***), pracodawca ma obowiązek zapewnić okulary, jeżeli wyniki profilaktycznych badań lekarskich poświadczą konieczność ich stosowania przy obsłudze monitora. Oznacza to, że powinien mu zwrócić pieniądze wydane na ich zakup (a przynajmniej ich część), by to jednak nastąpiło, potrzebne są odpowiednie dokumenty.

Za okulary płaci się z własnej kieszeni, dopiero potem można się ubiegać o zwrot wydatku. Pracodawcy trzeba przedstawić odpowiedni rachunek (fakturę VAT) . Rachunek ma być wystawiony na zakład (z podaniem jego pełnej nazwy, adresu z kodem,
numerem NIP), ale powinno być na nim podane nazwisko osoby, dla której okulary wykonano. Trzeba go dostarczyć pracodawcy, wraz z zaświadczeniem od lekarza okulisty
(niekiedy jest wymagane, by był to lekarz zakładowy - lekarz z którym zakład ma zawartą umowę na wykonywanie badań profilaktycznych), który stwierdza konieczność noszenia przez zatrudnionego okularów.

Zakłady często zwracają pracownikowi całą kwotę wydaną na okulary, ale nie jest to zasadne. Sprawy te winny być uregulowane w regulaminie zakładowym. Pracodawca ma w zasadzie obowiązek zapłacić w całości za szkła, natomiast za oprawkę zwykle ustala górną granicę refundacji. Jest ona różna w niektórych zakładach wynosi od 100 zł do 300 zł.

Warto w tym miejscu dodać, że – zgodnie z interpretacją Ministra Zdrowia – przepisy o okularach, jakie powinien „fundować" pracownikowi zakład pracy, dotyczą nie tylko szkieł ochronnych, czyli z filtrem stanowiącym osłonę dla oczu przed promieniowaniem komputera. Pracownicy resortu zdrowia uważają, że pracodawcy powinni zwracać przede wszystkim wydatki na szkła korygujące wzrok
(gdy u pracownika występuje wada wzroku), gdyż filtry w okularach niewiele pomagają . Ich zdaniem ważniejsze jest, by na monitorach komputerowych zainstalowane zostały specjalne osłony, które ograniczają promieniowanie.

Załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. (poz. 973)

MINIMALNE WYMAGANIA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ERGONOMII, JAKIE POWINNY SPEŁNIAĆ STANOWISKA PRACY WYPOSAŻONE W MONITORY EKRANOWE

1. Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.

2. 1. Monitor ekranowy powinien spełniać następujące wymagania:

a) znaki na ekranie powinny być wyraźne i czytelne,

b) obraz na ekranie powinien być stabilny, bez tętnienia lub innych form niestabilności,

c)jaskrawość i kontrast znaku na ekranie powinny być łatwe do regulowania w zależności od warunków oświetlenia stanowiska pracy,

d)regulacje ustawienia monitora powinny umożliwiać pochylenie ekranu co najmniej 20^{o} do tyłu i 5^{o} do przodu oraz obrót wokół własnej osi co najmniej o 120^{o} — po 60^{o} w obu kierunkach,

e) ekran monitora powinien być pokryty warstwą antyodbiciową lub wyposażony w odpowiedni filtr.

2.2. W razie potrzeby wynikającej z indywidualnych cech antropometrycznych pracownika, powinna być użyta oddzielna podstawa monitora lub regulowany stół.

3. Ustawienie ekranu monitora względem źródeł światła powinno ograniczać olśnienie i odbicia światła.

3. 1. Klawiatura powinna stanowić osobny element wyposażenia podstawowego stanowiska pracy.

3. 2. Konstrukcja klawiatury powinna umożliwiać użytkownikowi przyjęcie pozycji, która nie powodowałaby zmęczenia mięśni kończyn górnych podczas pracy. Klawiatura powinna posiadać w szczególności:

b) możliwość regulacji kąta nachylenia w zakresie $0 \div 15^{o}$,

c) odpowiednią wysokość — przy spełnieniu warunku, aby wysokość środkowego rzędu klawiszy alfanumerycznych z literami A, S,..., licząc od płaszczyzny stołu, nie przekraczała 30 mm dla przynajmniej jednej pozycji pochylenia klawiatury.

3. 3. Powierzchnia klawiatury powinna być matowa, a znaki na klawiaturze powinny być kontrastowe i czytelne.

4.1. Konstrukcja stołu powinna umożliwiać dogodne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia monitora ekranowego i klawiatury.

4. 2. Szerokość i głębokość stołu powinna zapewniać:

a) wystarczającą powierzchnię do łatwego posługiwania się elementami wyposażenia stanowiska i wykonywania czynności związanych z rodzajem pracy,

b) ustawienie klawiatury z zachowaniem odległości nie mniejszej niż 100 mm między klawiaturą a przednią krawędzią stołu,

c) ustawienie elementów wyposażenia w odpowiedniej odległości od pracownika, to jest w zasięgu jego kończyn górnych, bez konieczności przyjmowania wymuszonych pozycji.

4. 3. Wysokość stołu oraz siedziska krzesła powinna być taka, aby zapewniała:

a) naturalne położenie kończyn górnych przy obsłudze klawiatury, z zachowaniem co najmniej kąta prostego między ramieniem i przedramieniem,

b) odpowiedni kąt obserwacji ekranu monitora w zakresie $20^{o} \div 50^{o}$ w dół (licząc od linii poziomej na wysokości oczu pracownika do linii poprowadzonej od jego oczu do środka ekranu), przy czym górna krawędź ekranu monitora nie powinna znajdować się powyżej oczu pracownika,

b) odpowiednią przestrzeń do umieszczenia nóg pod blatem stołu.

4. 4. Powierzchnia blatu stołu powinna być matowa, najlepiej barwy jasnej.

5.1. Krzesło stanowiące wyposażenie stanowiska pracy powinno posiadać:

a) dostateczną stabilność, przez wyposażenie go w podstawę co najmniej pięciopodporową z kółkami jezdnymi,

b) wymiary oparcia i siedziska, zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów,

c) regulację wysokości siedziska w zakresie 400÷500 mm, licząc od podłogi,

d) regulację wysokości oparcia oraz regulację pochylenia oparcia w zakresie: 5^{o} do przodu i 30^{o} do tyłu,

e) wyprofilowanie płyty siedziska i oparcia odpowiednie do naturalnego wygięcia kręgosłupa i odcinka udowego kończyn dolnych,

f) możliwość obrotu wokół osi pionowej o 360^{o},

g) podłokietniki.

5. 2. Mechanizmy regulacji wysokości siedziska i pochylenia oparcia powinny być łatwo dostępne i proste w obsłudze oraz tak usytuowane, aby regulację można było wykonywać w pozycji siedzącej.

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

6. 2. Uchwyt na dokument powinien znajdować się przed pracownikiem — między ekranem monitora i klawiaturą, lub w innym miejscu — w pozycji minimalizującej uciążliwe ruchy głowy i oczu.

7.1. Na życzenie pracownika, a także gdy wysokość krzesła uniemożliwia pracownikowi płaskie, spoczynkowe ustawienie stóp na podłodze, stanowisko pracy należy wyposażyć w podnóżek.

7. 2. Podnóżek powinien mieć kąt pochylenia w zakresie $0^{o} \div 15^{o}$, a jego wysokość powinna

być dostosowana do potrzeb wynikających z cech antropometrycznych pracownika.

7. 3. Powierzchnia podnóżka nie powinna być śliska, a sam podnóżek nie powinien przesuwać się po podłodze podczas używania.

8. 1. Stanowisko pracy powinno być tak zaprojektowane, aby pracownik miał zapewnioną dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych.

8. 2. Stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy powinno być tak usytuowane w pomieszczeniu, aby zapewniało pracownikowi swobodny dostęp do tego stanowiska. Odległości między sąsiednimi monitorami powinny wynosić co najmniej 0,6 m, a między pracownikiem i tyłem sąsiedniego monitora — co najmniej 0,8 m.

8. 3. Odległość oczu pracownika od ekranu monitora powinna wynosić 400÷750 mm.

9. 1. Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, a szczególnie:

a) poziom natężenia oświetlenia powinien spełniać wymagania określone w Polskich Normach,

b) należy ograniczyć olśnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezroczystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia oraz olśnienie odbiciowe od ekranu monitora, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie żaluzji lub zasłon w oknach.

9. 2. Dopuszcza się stosowanie opraw oświetlenia miejscowego, pod warunkiem że będą to oprawy nie powodujące olśnienia.

10. Przy projektowaniu, doborze i modernizacji oprogramowania, a także przy planowaniu wykonywania zadań z użyciem ekranu monitora pracodawca powinien uwzględniać w szczególności następujące wymagania:

a) oprogramowanie powinno odpowiadać zadaniu przewidzianemu do wykonania,

b) oprogramowanie powinno być łatwe w użyciu oraz dostosowane do poziomu wiedzy i (lub) doświadczenia pracownika,

c) systemy komputerowe muszą zapewniać przekazywanie pracownikom informacji zwrotnej o ich działaniu,

d) systemy komputerowe muszą gwarantować wyświetlanie informacji w formie i tempie odpowiednich dla pracownika,

e) bez wiedzy pracownika nie można dokonywać kontroli jakościowej i ilościowej jego pracy,

f) przy tworzeniu oprogramowania i przetwarzaniu danych powinny być stosowane zasady ergonomii.

11. 1. Wilgotność względna powietrza w pomieszczeniach przeznaczonych do pracy z monitorami ekranowymi nie powinna być mniejsza niż 40%.

2. Wymagania dotyczace najwyzszych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym dotyczace poziomu hałasu oraz promieniowania, określają odrębne przepisy i Polskie Normy.

5. PRACA W BIURZE

Prowadzeniu wielu rodzajów działalności towarzyszą prace o charakterze administracyjno-biurowym, polegające na wykonywaniu rutynowych czynności biurowych oraz na częstym kontakcie z interesantami.

Praca w biurze powoduje specyficzne reakcje organizmu ludzkiego. Może występować zmęczenie, przemęczenie organizmu, stres oraz osłabienie sprawności intelektualnej.
Z punktu widzenia ergonomii praca w biurze ma charakter m.in. niewielkiego obciążenia statycznego, polegającego na tym, że pracownik wykonuje wiele czynności w zmiennej pozycji ciała. Powszechnie przyjęto, iż praca przy biurku należy do lekkich o małym wydatku energetycznym. Ze względu na pozycję ciała, jaką przyjmuje człowiek w czasie wykonywania czynności, niektóre grupy mięśni są nadmiernie obciążone, szybko powstaje zmęczenie, następuje wzrost ciśnienia krwi i częściowe zatrzymanie niektórych procesów fizjologicznych.

Obciążenie statyczne mięśni i monotypia wykonywanych ruchów może powodować zmęczenie, które po wypoczynku zanika. Natomiast gdy narasta zmęczenie, ze względu na brak okresowego wypoczynku, może nastąpić zjawisko przemęczenia organizmu, które prowadzi do wyczerpania, a więc do stanów chorobowych.
Zmęczenie przy pracy biurowej może nastąpić także z tytułu niekorzystnych warunków środowiska pracy, takich jak: niewłaściwe oświetlenie, nadmierny hałas, niekorzystne parametry mikroklimatu.
Praca w biurze nie może być zaliczana pod względem obciążenia psychicznego do lekkiej. Różnego rodzaju choroby wśród pracowników biurowych na ogół występują nie rzadziej niż przy innych pracach związanych nawet z dużym wysiłkiem fizycznym.

Choroby serca, nerwice, zniekształcenia kręgosłupa, wady wzroku to przykłady schorzeń, na które narażony jest pracownik biurowy.
Najnowsze badania wykazały, że coraz poważniejszy wpływ na zdrowie mają czynniki psychiczne, takie jak: zadowolenie lub niezadowolenie z pracy, napięcie nerwowe wywołujące stres, stosunki międzyludzkie w pracy, sytuacje konfliktowe pracownika z jego otoczeniem lub odwrotnie. Czynniki te występują częściej niż gdzie indziej w czasie wykonywania prac biurowych. Narasta np. zmęczenie, przemęczenie, znużenie, następujące szybciej przy pracach monotonnych, powtarzających się, a w konsekwencji rodzą się stres i frustracja.
Zjawiskom tym należy przeciwdziałać, organizując w odpowiedni sposób proces pracy biurowej, a także wypoczynek po pracy.
Podstawy prawne ochrony pracy zawarte są w Kodeksie pracy w dziale 8 – ochrona pracy kobiet, w dziale 9 – zatrudnianie młodocianych i dziale 10 – bezpieczeństwo i higiena pracy, który określa m.in. podstawowe obowiązki pracodawcy, prawa i obowiązki pracownika, wymagania bhp obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy, maszyn i innych urządzeń technicznych, profilaktyczną ochronę zdrowia, szkolenie w zakresie bhp, postępowanie w sprawie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, funkcjonowanie służby bhp

i kompetencje komisji bhp.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Od liczby zatrudnianych przez pracodawcę pracowników zależy m.in., czy będzie utworzona służba bhp (w zakładzie zatrudniającym więcej niż 10 pracowników), czy będzie działała Komisja Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (w zakładzie zatrudniającym więcej niż 50 pracowników).
Należy pamiętać, że wszyscy pracownicy powinni być dopuszczeni do pracy przez lekarza oraz przeszkoleni w dziedzinie bhp.
Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, natomiast ogólne obowiązki pracodawcy zostały ujęte w art. 94 Kodeksu pracy.
Podstawowe obowiązki pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy ujęte są następująco:
• pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy,
• pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Pracodawca przede wszystkim jest obowiązany:
• organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
• zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonywanie tych poleceń,
• zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
• zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.
Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.
W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:
• współpracować ze sobą,
• wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
• ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

WAŻNE! Wyznaczenie koordynatora nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.
Ponadto zgodnie z art. 209 k.p. pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności oraz o przewidywanej liczbie pracowników, a także złożyć pisemną informację o środkach i procedurach przyjętych do spełnienia wymagań wynikających

z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących danej dziedziny działalności. Pracodawca jest także obowiązany zapewnić pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

Zatrudnienie kobiet

Z uwagi na zatrudnienie przy pracach administracyjno-biurowych znacznej liczby kobiet przepisy związane z ochroną pracy tej grupy pracowników powinny być przez pracodawców szczególnie przestrzegane.

Do przepisów tych należy zaliczyć m.in.:

• zakaz zatrudniania kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac powinien być umieszczony w miejscu dostępnym pracownikom oraz zamieszczony w regulaminie pracy,

Podstawa prawna: rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych kobietom (Dz.U. Nr 114, poz. 545, z późniejszymi zmianami).

• wzmożoną ochronę pracy w okresie macierzyństwa, polegającą m.in. na zakazie zatrudniania w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, delegowania poza stałe miejsce pracy (bez jej zgody), nakazie przeniesienia do innej pracy kobiety ciężarnej (zgodnie z zaleceniem lekarza), zwolnienia od pracy w celu przeprowadzenia przez lekarza badań związanych z ciążą, a jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy, to za czas nieobecności w pracy pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia,

• uprawnienia do urlopu macierzyńskiego lub urlopu na prawach urlopu macierzyńskiego przysługujące kobiecie, która urodziła dziecko, przyjęła dziecko na wychowanie i wystąpiła do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka,

• ochronę stosunku pracy w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego, która obejmuje wszystkie pracownice, z wyjątkiem zatrudnionych na okres próbny nie przekraczający 1 miesiąca. Można rozwiązać stosunek pracy w okresie ciąży w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy,

• przestrzeganie norm dźwigania ciężarów ustalonych w wykazie prac wzbronionych kobietom. Ręczne przenoszenie i podnoszenie ciężarów przy pracy stałej – 12 kg, a przy pracy dorywczej – 20 kg. Ręczne przenoszenie pod górę przy pracy stałej – 8 kg, a przy pracy dorywczej – 15 kg. Kobiety w ciąży i okresie karmienia przy pracy stałej – 3 kg, a przy pracy dorywczej 5 kg.

Ręczne przenoszenie pod górę odpowiednio – 2 kg (praca stała) i 3,75 kg (praca dorywcza). Oprócz tego pracodawca zobowiązany jest zapewnić wymagania bhp, pozytywnie zaopiniowane przez uprawnionych rzeczoznawców w dokumentacji projektowej nowo budowanego lub przebudowywanego obiektu budowlanego, w którym przewidywane są pomieszczenia pracy.

Podstawa prawna: rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r.

w sprawie uprawnień rzeczoznawców ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, zasad opiniowania projektów obiektów budowlanych, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, oraz trybu powoływania członków Komisji Kwalifikacyjnej do Oceny Kandydatów na Rzeczoznawców
(Dz.U. Nr 62, poz. 290).

Obowiązki bezpośrednich przełożonych

Na podstawie art. 212 k.p. osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:
• organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
• dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
• organizować, przygotowywać i prowadzić pracę, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
• dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
• egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

• zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W celu prawidłowego organizowania pracy w warunkach biurowych należy zwrócić uwagę m.in. na dobór pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i określenie ich zakresów czynności zapewniających ciągłość procesów pracy, dyscypliny pracy, ładu i porządku w miejscu pracy.

OBOWIĄZKI I UPRAWNIENIA PRACOWNIKA W DZIEDZINIE BHP

Zgodnie z postanowieniami art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.
Ponadto zgodnie z art. 211 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika.
Pracownik jest przede wszystkim obowiązany:
• znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
• wykonywać pracę w sposób zgodny z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
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. Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.
Za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy pracownik może być pociągnięty do odpowiedzialności: porządkowej, karno-administracyjnej, karnej.
W ramach odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników, którzy nie przestrzegają przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, może być zastosowana:
• kara upomnienia,
• kara nagany,
• kara pieniężna.

POMIESZCZENIA PRACY

Mówiąc o pomieszczeniu pracy, należy rozumieć pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w którym wykonywana jest praca.

Pomieszczenia pracy dzielą się na:
• pomieszczenia stałej pracy – jeżeli łączny czas przebywania tego samego pracownika w pomieszczeniu w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny,
• pomieszczenia czasowej pracy – jeżeli łączny czas przebywania tego samego pracownika w pomieszczeniu w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin.
Nie uważa się za przeznaczone na pobyt pracowników pomieszczenia, w których:
• łączny czas przebywania tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem lub konserwacją urządzeń albo utrzymaniem czystości i porządku,
• mają miejsce procesy technologiczne nie pozwalające na zapewnienie odpowiednich warunków przebywania pracowników w celu ich obsługi, bez zastosowania środków ochrony indywidualnej i zachowania specjalnego reżimu organizacji pracy,
• jest prowadzona hodowla roślin lub zwierząt niezależnie od czasu przebywania w nich pracowników zajmujących się obsługą.
W pomieszczeniach pracy należy przede wszystkim zapewnić oświetlenie naturalne i sztuczne, odpowiednią temperaturę, wymianę powietrza oraz zabezpieczenie przed wilgocią, niekorzystnymi warunkami cieplnymi i nasłonecznieniem, drganiami oraz innymi czynnikami szkodliwymi dla zdrowia i uciążliwościami.
W pomieszczeniach magazynowych i na drogach znajdujących się w obiektach budowlanych

powinny być umieszczone informacje o dopuszczalnym obciążeniu stropów.
Pomieszczenia stałej pracy nie powinny być lokalizowane poniżej poziomu otaczającego terenu, z wyjątkiem pomieszczenia pracy w garażu, kotłowni i warsztatach podręcznych, pomieszczenia handlowego, usługowego i gastronomicznego w ulicznych przejściach podziemnych, w podziemnych stacjach komunikacyjnych i tunelach, w domach handlowych i hotelach oraz w obiektach zabytkowych, pod warunkiem zachowania wymagań przepisów techniczno-budowlanych i po uzyskaniu zgody właściwego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, wydanej w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy oraz wojewódzkim konserwatorem zabytków.

WAŻNE! Powierzchnia i wysokość pomieszczeń pracy powinna zapewniać spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem rodzaju wykonywanej pracy, stosowanych technologii oraz czasu przebywania pracowników w tych pomieszczeniach.
Na każdego z pracowników jednocześnie zatrudnionych w pomieszczeniach stałej pracy powinno przypadać co najmniej 13 m3 wolnej objętości pomieszczenia oraz co najmniej 2 m2 wolnej powierzchni podłogi nie zajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.
Wysokość pomieszczenia stałej pracy nie może być mniejsza niż:
• 3 metry w świetle – jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,
• 3,3 metra w świetle – jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace mogące powodować występowanie substancji szkodliwych dla zdrowia.

Wyżej wymienione wysokości pomieszczeń mogą być obniżone w przypadku zastosowania klimatyzacji – pod warunkiem uzyskania zgody wojewódzkiego inspektora sanitarnego.
W pomieszczeniu, w którym nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, wysokość może być zmniejszona do:
• 2,5 metra w świetle – jeżeli w pomieszczeniu zatrudnionych jest nie więcej niż 4 pracowników, a na każdego z nich przypada co najmniej po 15 m3 wolnej objętości pomieszczenia lub w pomieszczeniu usługowym albo produkcyjnym drobnej wytwórczości mieszczącym się w budynku mieszkalnym, jeżeli przy wykonywanych pracach nie występują pyły lub substancje szkodliwe dla zdrowia, hałas nie przekracza dopuszczalnych wartości poziomu dźwięku w budynkach mieszkalnych, określonych w Polskich Normach, a na jednego pracownika przypada co najmniej 15 m3 wolnej objętości pomieszczenia,
• 2,2 metra w świetle – w dyżurce, portierni, kantorze, kiosku ulicznym, dworcowym i innym oraz w pomieszczeniu usytuowanym na antresoli otwartej do większego pomieszczenia.
Wysokość pomieszczenia czasowej pracy nie może być mniejsza niż:
• 2,2 metra w świetle – jeżeli w pomieszczeniu nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia,
• 2,5 metra w świetle – jeżeli w pomieszczeniu prowadzone są prace mogące powodować występowanie substancji szkodliwych dla zdrowia.
W pomieszczeniach o stropie pochyłym ww. wymagania stosuje się do średniej wysokości pomieszczenia, przy czym w najniższym miejscu wysokość pomieszczenia nie może być mniejsza w świetle niż 1,9 m, licząc od poziomu podłogi do najniższej części konstrukcyjnej

sufitu.
Między pomieszczeniami nie należy wykonywać progów, chyba że warunki techniczne wymagają ich zastosowania. W takich przypadkach należy je oznaczyć w sposób widoczny.

WAŻNE! Pomieszczenia pracy, w których przebywają pracownicy, nie mogą być zamykane w sposób uniemożliwiający z nich wyjście.
Jeżeli istnieją względy wymagające zamknięcia pomieszczeń w czasie pracy przed osobami nieupoważnionymi, należy stosować przy drzwiach zamki uniemożliwiające wejście z zewnątrz, a jednocześnie umożliwiające wyjście z pomieszczenia bez użycia klucza. W takiej sytuacji należy przewidzieć możliwość powiadamiania pracowników znajdujących się w takich pomieszczeniach o niebezpieczeństwie grożącym z zewnątrz.
Podstawa prawna: rozporządzenie 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.).

WARUNKI PRACY W POMIESZCZENIACH BIUROWYCH

Warunki bezpiecznej pracy w pomieszczeniach i przy wykonywaniu prac biurowych uzależnione są od następujących czynników:
1) wielkości pomieszczeń, w których zorganizowano stanowisko pracy biurowej,
2) mikroklimatu na stanowiskach pracy i innych czynników środowiska pracy,

3) charakteru pracy biurowej i wyposażenia miejsca pracy,
4) wymagań higieniczno-sanitarnych i socjalnych.

Wielkość pomieszczenia biurowego

W piwnicach, suterenach i na poddaszach nie wolno organizować pomieszczeń przeznaczonych na stały pobyt ludzi, szczególnie do prac biurowych. W pomieszczeniach biurowych norma powierzchni podstawowej przysługującej jednemu pracownikowi wynosi 2 m2 wolnej powierzchni podłogi. Powierzchnię podstawową lokali biurowych stanowi łączna powierzchnia pomieszczeń, w których odbywa się praca biurowa. Powierzchnia pomocnicza w budynkach i lokalach biurowych nie powinna przekraczać 15% powierzchni podstawowej. Powierzchnię pomocniczą stanowi powierzchnia lokali służących celom biurowym, w których odbywa się stała praca biurowa, jak: czytelnie, biblioteki, sale konferencyjne, świetlice itp. Pomieszczenia biurowe, w których nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, powinny mieć wysokość 3,0 m. Jeżeli w jednym pomieszczeniu przebywa nie więcej niż 4 osoby, pomieszczenia biurowe mogą mieć wysokość 2,5 m. Jeżeli biura usytuowane są na antresoli otwartej do większego pomieszczenia i nie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, pomieszczenia mogą mieć wysokość 2,2 m. Pomieszczenia biurowe, w których występują czynniki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia, powinny mieć wysokość 3,3 m.

Jeżeli w pomieszczeniu pracuje 1 osoba, powierzchnia takiego pomieszczenia nie może być mniejsza niż 6 $m^{2.}$

Mikroklimat na stanowisku pracy i inne czynniki środowiska pracy

Właściwy mikroklimat na stanowisku pracy jest ważnym czynnikiem wpływającym na zdrowie pracownika, jego samopoczucie oraz wydajność pracy. Na pojęcie mikroklimatu składają się następujące parametry: temperatura, wilgotność względna powietrza i prędkość przepływu powietrza.

Temperatura

Temperatura gwarantuje człowiekowi pełną sprawność psychofizyczną i powinna dla pracy biurowej wynosić minimum 18oC. Budynki z pomieszczeniami przeznaczonymi na pobyt ludzi, dla których wymagana temperatura została określona w normach, powinny mieć urządzenia grzewcze, zapewniające utrzymanie regulowanej temperatury wewnętrznej, odpowiadającej warunkom użytkowania i funkcji tych pomieszczeń.
Budynki z pomieszczeniami do pracy powinny być ogrzewane za pomocą instalacji centralnego ogrzewania, którą należy wyposażyć w urządzenia umożliwiające utrzymanie w pomieszczeniach określonej temperatury oraz regulację przepływu czynnika grzejnego.

Wymiana powietrza

Dla lokali biurowych zaleca się 0,5-krotną wymianę powietrza na godzinę. Wymianę tę można uzyskać przez zastosowanie wentylacji naturalnej lub mechanicznej albo łącznie jednej i drugiej.
W pomieszczeniach zagrożonych wydzielaniem się lub przenikaniem z zewnątrz substancji szkodliwych, w ilości niebezpiecznej dla zdrowia, lub substancji palnych, mogących tworzyć z powietrzem mieszaniny wybuchowe, należy stosować awaryjną wentylację wyciągową zapewniającą bezpieczeństwo użytkowania tych pomieszczeń.
Wentylacja awaryjna powinna zapewniać wymianę powietrza dostosowaną do potrzeb, jednak nie mniejszą niż 10-krotną w ciągu godziny.

Wilgotność powietrza

Wilgotność względna powietrza wywiera duży wpływ na warunki pracy. Jest to w danej temperaturze stosunek ilości pary wodnej w powietrzu do ilości maksymalnej, wyrażony w procentach.
Optymalne warunki wilgotności względnej powietrza, zależne w dużym stopniu od temperatury

otoczenia, wynoszą 50–60%, a w przypadku pomieszczeń przeznaczonych do pracy z monitorami ekranowymi nie powinna być mniejsza niż 40%
.

Prędkość przepływu powietrza

Prędkość przepływu powietrza jest trzecim zasadniczym parametrem mikroklimatu. Optymalna prędkość przepływu powietrza przy pracy biurowej nie powinna być większa niż 0,15 m/s. Prędkość ta nie wywołuje wrażenia „przeciągu". Ruch powietrza 0,2 m/s jest odczuwalny przez większość pracowników wykonujących lekką pracę w pozycji siedzącej jak nieprzyjemny przeciąg.

Oświetlenie

Oświetlenie pomieszczeń jest jednym z najważniejszych czynników wpływających nie tylko na wydajność pracy, lecz również na zdrowie i samopoczucie pracownika. Podstawową zasadą w pracy biurowej powinno być korzystanie z oświetlenia dziennego (zgodnie z PN-71/B-02380).
WAŻNE! Oświetlenie naturalne spełnia swoje zadania przy zachowaniu stosunku powierzchni okna do powierzchni podłogi 1:5 oraz gdy udział procentowy części otwieralnej okna wynosi 50%.
Uzupełnieniem oświetlenia dziennego jest oświetlenie elektryczne. Oświetlenie elektryczne określone PN-84/E-02033 ustala najmniejsze dopuszczalne średnie wartości natężenia w pomieszczeniach pracy, w zależności od rodzaju pomieszczenia i wykonywanych czynności (wartość w luksach – lx).

Właściwa jakość i równomierność oświetlenia elektrycznego jest zależna w znacznym stopniu od sposobu rozmieszczenia źródeł światła. Pod tym względem rozróżniamy 3 sposoby oświetlenia:
1) ogólne – za pomocą lamp zawieszanych wysoko i rozmieszczonych symetrycznie, oświetlających przestrzeń bez uwzględnienia szczególnych wymagań dotyczących oświetlenia niektórych jej części,
2) miejscowe – za pomocą lamp zainstalowanych bezpośrednio na stanowisku pracy, znajdujących się w zasięgu ręki pracownika, oświetlających niektóre części przestrzeni,
3) mieszane – będące połączeniem obu wymienionych rodzajów oświetlenia.
W pomieszczeniach biurowych stosuje się najczęściej oświetlenie ogólne uzupełniane w razie konieczności oświetleniem miejscowym, które daje równomierną jasność w całym pomieszczeniu. Należy unikać zbyt wielkich różnic jasności oświetlenia stanowiska roboczego i otoczenia tego stanowiska.
Należy również usuwać duże różnice jasności oświetlenia w poszczególnych pomieszczeniach pracy. Długotrwała praca w warunkach niedostatecznej równomierności oświetlenia może przyspieszyć występowanie trwałego osłabienia wzroku, zmniejszyć ostrość widzenia i doprowadzić do krótkowzroczności. Ponadto może przyspieszyć występowanie ogólnego zmęczenia.

Natężenie światła

W pomieszczeniach, gdzie praca oparta jest głównie na trudnym i długotrwałym pisaniu, zalecane natężenie światła powinno wynosić ponad 1000 lx.
W pomieszczeniach, w których odbywają się długotrwałe prace korektorskie, rysowanie, natężenie oświetlenia powinno wynosić 500–1000 lx. Przy średnio trudnym i średnio długotrwałym pisaniu lub czytaniu wymagane natężenie powinno wynosić 300–750 lx.
Wymagane natężenie światła w pokojach pracowników biurowych ustalono na 300 lx. Wartość ta wzrasta znacznie, gdy pomieszczenia biurowe są przeznaczone np. dla informatyków. W tych przypadkach natężenie oświetlenia przyjęto na poziomie 500–1000 lx. Korytarze i klatki schodowe w biurowcach wymagają natężenia oświetlenia ok. 200 lx.
Zagrożenie zjawiskiem olśnienia
Przy doborze oświetlenia należy pamiętać o zapobieganiu zjawisku olśnienia. Olśnienie następuje wówczas, gdy przenosimy wzrok na powierzchnię o znacznie większej jaskrawości. Olśnienie powoduje niewygodę widzenia i obniża zdolność rozpoznawania przedmiotów. Po przedostaniu się dużej ilości światła do oka siatkówka dna oka zostaje okresowo porażona. Z dużym olśnieniem w pracy spotykamy się rzadko. Bardzo często mamy natomiast do czynienia z mikroolśnieniem działającym długo i systematycznie. Może ono powstawać przy używaniu na stanowisku pracy tylko oświetlenia miejscowego, bez stosowania oświetlenia ogólnego. Poza tym lampy oświetlenia miejscowego nie są osłonięte. Emitują one światło bezpośrednie, które może odbijać się od metalicznych lub jasnych powierzchni rozmieszczonych w niedalekiej odległości, a następnie wąskim strumieniem trafić do oka. Aby w takich sytuacjach zapobiec olśnieniu, trzeba stosować głębokie klosze do elektrycznego oświetlenia miejscowego.

WAŻNE! Olśnienie światłem naturalnym następuje wówczas, gdy usadowimy pracownika naprzeciwko źródła światła, zwłaszcza gdy okno jest skierowane na południe.
Światło naturalne razi wówczas wzrok, powodując mikroolśnienie.
Prawidłowym kierunkiem padania strumienia naturalnego (i elektrycznego) źródła światła, zwłaszcza przy różnych pracach ręcznych i pisaniu, jest kierunek z lewej strony.
W pomieszczeniach pracy szeroko stosuje się oświetlenie jarzeniowe (tzw. świetlówki). Przy stosowaniu tego rodzaju oświetlenia mogą występować różnorodne uciążliwości (np. hałas, tętnienie), w tym również olśnienia. Przyczyną tych uciążliwości nie jest rodzaj światła, lecz jakość opraw i lamp. Uciążliwości te niesłusznie utożsamia się ze szkodliwością dla wzroku tego rodzaju oświetlenia, ponieważ jest ono bardzo zbliżone do naturalnego. Poza tym często spotykamy w pomieszczeniach pracy nie osłonięte rury jarzeniowe, które są źródłem olśnienia. Nie stwarzają zagrożenia olśnienia ze sztucznego źródła światła ogólnego, które są zaopatrzone w mleczne klosze całkowicie zakrywające źródło światła. Kierowanie światła na sufit, które odbite trafia na stanowisko pracy, także nie powoduje olśnienia.
Przy tworzeniu środowiska świetlnego w pomieszczeniach biurowych należy pamiętać o współczynnikach odbicia światła. Duży współczynnik występuje już przy czytaniu tekstu na białym papierze. Czarny druk na białym papierze wywołuje duży kontrast, zaś tekst pisany ołówkiem średniej twardości na papierze gorszego gatunku – średni kontrast. Zarówno duży

współczynnik odbicia, jak i kontrast mogą wywoływać zaburzenia wzroku, szybkie jego zmęczenie, a nawet powtarzające się często przedwczesne osłabienie wzroku.

Kolorystyka

Badania psychotechniczne wykazały, że poszczególne barwy wywierają wpływ na ludzi. Kolorystyczne wykończenie pokoi biurowych powinno opierać się na ciepłych, jasnych tonach o małym nasyceniu barw. Takie wykończenie oddziałuje na pracownika aktywizująco, sprawiając wrażenie ciepła i czystości oraz czyni pomieszczenie bardziej przytulnym. Biurka powinny mieć kolor jasny i spokojny. Sufity natomiast powinny być pomalowane na biało. Nie należy stosować w pomieszczeniach biurowych przytłaczających, nastrajających smutno i zimno barw ciemnych oraz kolorów jaskrawych wywołujących niepokój i odwracających uwagę. Również malowanie całego budynku biurowego na jeden kolor jest niewłaściwe, gdyż sprzyja monotonii.
Korytarze powinny być malowane barwami nieco ciemniejszymi niż pokoje biurowe. Duże znaczenie ma również dobór właściwej barwy oświetlenia. Przy różnych rodzajach światła zmieniają się częściowo warunki widzenia, a przede wszystkim możliwość zróżnicowania barw. Światło najbardziej zbliżone do naturalnego dają lampy fluoroscencyjne (świetlówka o barwie białej i dziennej przemiennie). Barwa ścian, sufitu i podłogi może zwiększać lub zmniejszać natężenie oświetlenia w pomieszczeniu, a także wpływać na jego równomierność. Wynika to z różnicy odbijania światła przez poszczególne barwy, np.: białe sufity i ściany odbijają światło w 80%, a szara betonowa podłoga tylko w 12%.

Hałas

W pomieszczeniach przeznaczonych do pracy umysłowej, biurowej dopuszczalne natężenie hałasu zawiera się w granicach 55–65 dB. Badania naukowe potwierdzają, że przebywanie człowieka przez dłuższy czas w hałasie o poziomie ustalonym w granicach 60–70 dB może być przyczyną trwałego uszkodzenia słuchu.
WAŻNE! Obowiązująca w Polsce norma przeciwdźwiękowa budynków ustala średnią dopuszczalną intensywność hałasu dla gabinetów pracy umysłowej – 15 dB, dla biur o małym ruchu – 35 dB, dla biur zwykłych – 40 dB i dla sal interesantów w urzędach, bankach itp. – 50 dB.

Doświadczenia pozwoliły na określenie dopuszczalnego maksimum hałasu w poszczególnych pomieszczeniach, a mianowicie:
• mieszkania 15–30 dB,
• lokale biurowe pracy koncepcyjnej – 40 dB,
• inne lokale biurowe 55–65 dB.
Budynki biurowe powinny być izolowane od hałasu ulicznego przez odpowiedniej konstrukcji okna, klimatyzację, wyłożenie ścian i sufitów materiałami dźwiękochłonnymi.

CHARAKTER PRACY BIUROWEJ I WYPOSAŻENIE MIEJSCA PRACY

W zależności od charakteru pracy biurowej warunki bezpieczeństwa pracy, zagrożenia i ryzyko zawodowe są różne. Wiadomo że praca w instytucjach z bezpośrednim, ciągłym kontaktem
z interesantami z zewnątrz jest pracą bardziej męczącą, przy której występują stresy i wymuszone przez interesantów duże tempo pracy. Są też prace biurowe o spokojnym charakterze, samodzielne, bez kontaktu z interesantami i tam narażenie na wypadek i utratę zdrowia jest znikome.
Większość prac biurowych ma charakter statyczny, co powoduje niedobór tlenu, utrudniony przepływ krwi oraz spowolnienie przemiany materii.
Higiena pracy w biurze ma nie mniejsze znaczenie niż w fabryce. Fizjologowie zwracają uwagę, że u pracownika umysłowego praca mózgu nie ustaje „na rozkaz". Często człowiek zaabsorbowany jakimś problemem czy kłopotami przedłuża nieświadomie swój wysiłek umysłowy długo poza godziny pracy. Dlatego wypoczynek pracownika umysłowego powinien być tak zorganizowany, aby jego umysł został „zajęty" innymi problemami. Odpoczynek aktywny, spacery na świeżym powietrzu, atrakcyjne spędzanie urlopu, właściwe odżywianie – to są zalecenia fizjologów, z którymi powinien być zapoznany każdy pracownik biurowy.
Podstawowym wyposażeniem miejsca pracy dla pracowników zatrudnionych w biurze są: stoły lub biurka, krzesła lub fotele oraz szafy lub regały, urządzenia telefoniczne, faksy, urządzenia do pisania i urządzenia ksero, urządzenia elektroniczne, telewizyjne, wideo oraz komputery.
Meble, których używa każdy pracownik biurowy, szczególnie powinny odpowiadać wymiarom określonym w PN-96/F-06000/01 („Meble biurowe. Wymagania i badania"), warunkom

konstrukcyjnym i funkcjonalnym. Dobór odpowiednich mebli wpływa nie tylko na właściwe wykorzystanie powierzchni pomieszczeń biurowych, ale również na wydajność pracy. Chodzi tu przede wszystkim o dostosowanie wymiarów mebli i ich rozwiązań konstrukcyjnych do funkcji spełnianych przez pracownika, a więc do rodzaju wykonywanej przez niego pracy oraz do podstawowych wymagań higieny pracy.

Podstawowym warunkiem bezpiecznej pracy w biurze jest właściwe, funkcjonalne i pewne w działaniu wyposażenie miejsca pracy. Dobierając biurka, stoły, krzesła, fotele, trzeba mieć informacje o niektórych antropometrycznych wymiarach pracowników.
W Europie przeciętny wzrost kobiet mieści się w granicach 150–176 cm, a wzrost mężczyzn 163–190 cm. W kraju od lat dziewięćdziesiątych XX wieku obserwuje się wyraźny trend wzrostu wysokości obu płci, często przekraczający 190 cm.
Przy doborze biurek i stołów należy zwracać uwagę na:
• stabilność konstrukcji,
• możliwość regulacji wysokości płyty,
• długość i szerokość powierzchni roboczych,
• grubość płyty,
• wolną przestrzeń dla nóg pracownika,
• zabezpieczenia przed urazami,

• fakturę powierzchni. Najlepsza jest faktura matowa lub półmatowa o współczynniku odbicia światła dla farby (lakieru), którą pokryte są płyty:
– w granicach 15–75 % jako wartości dopuszczalne,
– w granicach 20–50 % jako wartości zalecane.
Przy doborze krzeseł i foteli należy uwzględnić charakter pracy oraz zwrócić uwagę na spełnienie wymagań ergonomii (certyfikat).
Szczególne wymagania dotyczą krzeseł i foteli do pracy biurowej stałej, w tym pracy z komputerem, które powinny zapewniać:
• stabilność konstrukcji, możliwość przemieszczania w różnych kierunkach,
• możliwość regulacji wysokości i pochylenia siedziska,
• wyposażenie siedziska w podpórki pod ramiona, które w czasie przerw w pracy spełniają zadanie odciążenia kręgosłupa oraz mięśni ramion i karku.
Stabilność podstawy zapewnia co najmniej 5 równo rozmieszczonych ramion, na zakończeniach których zamontowane są rolki umożliwiające ruch w różnych kierunkach. Rolki miękkie stosuje się do podłoża twardego, zaś rolki twarde do wykładzin dywanowych w celu uniemożliwienia niekontrolowanego ruchu fotela po podłodze.
Wysokość i głębokość wnętrza szaf i regałów powinna zapewniać łatwy dostęp. Z tych względów wysokość nie może przekraczać 2,2 m. Dopuszcza się możliwość zabudowania pomieszczeń wyższymi szafami. W większości przypadków w pomieszczeniu biurowym przechowywana jest wierzchnia odzież pracowników. Z tego powodu w pomieszczeniu powinny znajdować się wieszaki stojące lub szafy ubraniowe.
Zaleca się, aby w pomieszczeniach biurowych obowiązywał zakaz palenia papierosów, szczególnie w pomieszczeniach, w których znajdują się stanowiska do pracy z komputerami i przyjmowani są interesanci. W biurze o prawidłowym systemie organizacji pracy pracownik powinien mieć blisko usytuowane szafy i regały odpowiedniej wysokości, aby mógł sięgnąć po składowane akta lub przedmioty z poziomu podłogi.
Instalację elektryczną w pomieszczeniach biurowych należy przynajmniej raz na 5 lat zbadać, dokonując pomiarów rezystancji izolacji przewodów roboczych instalacji oraz uziemień instalacji i osprzętu. Pomiary te mają na celu wyeliminowanie czynników powodujących porażenie prądem elektrycznym, który jest często przyczyną wielu groźnych wypadków przy pracy.

WYMAGANIA HIGIENICZNO-SANITARNE I SOCJALNE W BIURZE

W budynku, w którym znajdują się pomieszczenia biurowe, powinny być zainstalowane na każdej kondygnacji ubikacje osobno dla kobiet i mężczyzn. Nie dotyczy to zakładów – biur, w których zatrudnionych jest mniej niż 5 pracowników na jednej zmianie – pod warunkiem zapewnienia możliwości osobnego korzystania przez kobiety i mężczyzn z tych pomieszczeń. Ustęp powinien być oddzielony szczelnymi ścianami od pomieszczeń przeznaczonych na pobyt ludzi i dostępny z dróg komunikacji wewnętrznej budynku. W ubikacjach powinny znajdować się umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody, jedna na sześć misek ustępowych lub

pisuarów, lecz nie mniej niż jedna.
W załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r.
(Dz.U. Nr 129, poz. 844 z późn. zm) opisano szczegółowo wymagania w stosunku do pomieszczeń higieniczno-sanitarnych dla pracowników.

Palarnie

Jeżeli w budynku biurowym obowiązuje zakaz palenia w pomieszczeniach pracy, należy urządzić palarnię. Dopuszczalne jest urządzenie palarni przy jadalni. W palarni powinno przypadać co najmniej 0,1 m2 powierzchni podłogi na każdego pracownika, z tym jednak, że powierzchnia jednego pomieszczenia palarni powinna wynosić nie mniej niż 8 m2. W przypadku braku pomieszczeń na palarnię powinny być wyznaczone miejsca do palenia tytoniu.
W palarni należy zapewnić przynajmniej 10-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

Pokoje wypoczynkowe

W biurach, gdzie praca wymaga dużego napięcia i intensywności lub odbywa się w dużych wspólnych pomieszczeniach, zaleca się tworzenie specjalnych pokoi wypoczynkowych. Takie pokoje urządzone estetycznie, zaopatrzone w gazety, są wykorzystywane przez pracowników w czasie przysługujących im przerw. Krótki, nawet 15-minutowy pobyt w pomieszczeniu innym niż miejsce pracy znakomicie wpływa na odprężenie nerwowe i psychiczne.

Jadalnie

W obiekcie biurowym powinno być wydzielone pomieszczenie do spożywania posiłków w czasie pracy. Spożywanie posiłków, a szczególnie picie gorących napojów, siedząc przy biurku, na którym znajdują się różne dokumenty, może oprócz możliwości poparzenia spowodować zniszczenie lub zabrudzenie tych dokumentów.
W urzędach i biurach zatrudniających 50 pracowników zaleca się przygotowanie napojów gorących przez specjalnego pracownika w wydzielonym pomieszczeniu.

BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POMIESZCZENIACH BIUROWYCH

Niewielka różnorodność zagrożeń występujących w procesie pracy biurowej jest istotną różnicą między halą produkcyjną a biurem. Pracownikom biurowym upadki zdarzają się 3 razy częściej niż innym, przy czym około 8% spowodowane jest potknięciami o krzesła, wystające szuflady, dywany i wyposażenie biurowe. Najczęściej zdarzają się upadki z wysokości, np. z krzesła, gdy pracownik stojąc na siedzisku usiłuje sięgnąć coś z górnych półek szafy. Upadki należą do

najcięższych w skutkach.
Przyczyną wypadku może być ponadto uderzenie o otwarte drzwi i szuflady, uderzenia przez przedmioty spadające z biurek lub przez otwarte drzwi nagle pchnięte z przeciwnej strony.
Aby uchronić pracowników przed wypadkami należy przestrzegać następujących wskazówek:
• wchodząc do pomieszczenia nie należy otwierać drzwi zbyt energicznie,
• przy wchodzeniu i schodzeniu ze schodów należy zachować ostrożność, dotyczy to szczególnie kobiet w obuwiu na wysokich obcasach,
• nie należy pastować stopni schodów ze względu na duże zagrożenie,
• szuflady biurek, szczególnie najniżej położonych nad podłogą, muszą być zamknięte,
• wykładziny podłogowe należy dokładnie mocować do podłoża, a uszkodzenia natychmiast naprawić,
• krawędzie schodów nie mogą być wyszczerbione i nie powinny być wzmacniane metalowymi nakładkami, lecz gumowatymi lub porowatymi,
• nie jest wskazane układanie chodników na schodach, ponieważ niewłaściwie ułożone lub uszkodzone są przyczyną częstych wypadków,
• po wyjęciu dokumentów z szuflady należy ją zamknąć i nie zostawiać segregatorów na podłodze,
• wszystkie naprawy i konserwacje sprzętu elektrycznego i oświetleniowego powinni wykonywać tylko uprawnieni elektrycy,
• porządek i ład jest podstawą bezpieczeństwa, dlatego należy dbać o uporządkowanie przed zakończeniem pracy własnego biurka i wokół stanowiska pracy,
• ponadto w biurach należy dbać o czystość miejsc pracy oraz przestrzegać przepisów dotyczących ochrony przeciwpożarowej.
Pracownikom należy zapewnić możliwość korzystania z przenośnej, odpowiednio wyposażonej apteczki pierwszej pomocy, stale gotowej do użytku.

UCIĄŻLIWOŚĆ PRACY BIUROWEJ

Źródła uciążliwości pracy biurowej, czynniki i przyczyny powodujące dolegliwości zdrowotne mogą tkwić w samych pracownikach lub w ich nadzorze, a także na stanowiskach pracy oraz w otoczeniu tych stanowisk.
Do uciążliwych czynników należy zaliczyć:
• brak odpowiednich warunków powierzchniowo-przestrzennych,
• emitowanie ciepła przez nasłonecznienie miejsc pracy,
• niedostateczną wymianę powietrza w pomieszczeniu,
• odblaski i odbicia światła od powierzchni przedmiotów,
• hałas w czasie pisania na maszynie, prace drukarki itp.,
• promieniowanie elektromagnetyczne i elektryczność statyczną,
• brak przestrzeni do zajęcia wygodnej pozycji ciała przy pracy,
• brak wymaganej powierzchni do ustawienia urządzeń i sprzętu,
• niemożliwość regulacji wysokości blatów biurka lub stołu,
• niemożliwość regulacji wysokości siedziska i zajęcia wygodnej pozycji przy pracy,

• obciążenie statyczne i dynamiczne ciała,
• obciążenie psychiczne.

Polska Norma PN-80/Z-08052 klasyfikuje czynniki występujące w procesie pracy. Warunki szkodliwe dla zdrowia mogą być spowodowane występowaniem czynników szkodliwych, których oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia. Niebezpieczny czynnik może natomiast prowadzić do urazu.

Pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy z monitorami ekranowymi tak, aby spełniały minimalne wymagania bhp i ergonomii.
Wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.

Pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikom:
• łączenie przemienne pracy związanej z obsługą monitora ekranowego z innymi rodzajami prac, które nie obciążają narządu wzroku i są wykonywane w innych pozycjach ciała – przy nieprzekraczaniu godziny nieprzerwanej pracy przy obsłudze monitora ekranowego, lub
• co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego,
• okulary korygujące wzrok – zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.
Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną – w zależności od wskazań lekarskich

– z częstotliwością badań okresowych co 4 lata, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach.
Pozostali pracownicy biurowi, których praca nie jest związana z określonymi czynnikami narażenia wg obowiązujących przepisów, powinni przechodzić okresowe badania co 5 lat.
Podstawa prawna: rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332).

KODEKS PRACY PO ZMIANACH

Celem uchwalonej ostatnio nowelizacji kodeksu pracy było dostosowanie rozwiązań polskiego prawa pracy do standardów unijnych. Wprowadzone zmiany są obszerne i dotyczą przede wszystkim zakazu dyskryminacji pracowników, czasu pracy, urlopów wypoczynkowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Wiele z nich nakłada na pracodawcę nowe, niemałe obowiązki.

Pracodawcy powinni więc przygotować się do ich stosowania. Większość uchwalonych przepisów weszło w życie w dniu naszego wejścia do Unii Europejskiej.

Aby ułatwić zarówno pracodawcom, jak i pracownikom poznanie nowych przepisów, omówiono je obszernie w tym dodatku. Wiadomo jednak, że problemy wynikną dopiero podczas stosowania nowych przepisów. Dlatego o wyjaśnienie, jakie znaczenie może mieć w praktyce ostatnia nowelizacja kodeksu pracy, a raczej szczegółowe rozwiązania w niej przyjęte, poprosiliśmy ekspertów z Państwowej Inspekcji Pracy i Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Najważniejsze zmiany w kodeksie pracy

Omawiane w dodatku zamiany w kodeksie pracy wynikają z ustawy z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw. Pogrupowaliśmy je w blokach tematycznych: dyskryminacja w zatrudnieniu, obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem pracownika i bhp, czas pracy oraz urlopy wypoczynkowe.

Większa ochrona przed dyskryminacją, molestowaniem i mobbingiem

Nowelizacja znacznie rozszerzyła obowiązujące już regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć – na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie. Wprowadziła też definicję dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej.

Dyskryminowanie bezpośrednie zachodzić ma wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn wymienionych wyżej jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z dyskryminacją pośrednią mamy do czynienia wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania z jednej lub kilku przyczyn wymienionych wcześniej występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Przejawem dyskryminowania ma być także:

- działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu,
- zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika (molestowanie).

Dyskryminowaniem ze względu na płeć ma być również każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Zachowanie to może zawierać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

Co jest, a co nie jest dyskryminacją

Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu będzie uważane różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} par. 1 k.p., powodujących zwłaszcza:

• odmowę nawiązania lub rozwiązanie stosunku pracy,

• niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub inne warunki zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą,

• pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe, chyba że pracodawca udowodni, że kierował się innymi względami.

Wyższe odszkodowanie

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, będzie miała prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (sukcesywnie ulega zmianie). Oznacza to zniesienie istniejącego obecnie ustawowego maksymalnego wymiaru tego odszkodowania. Teraz bowiem przysługuje ono w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę i nie wyższej niż 6-krotność tego wynagrodzenia.

Mobbing też zakazany

Pracodawca będzie obowiązany przeciwdziałać mobbingowi, czyli działaniom lub zachowaniom dotyczącym pracownika lub skierowanym przeciwko pracownikowi, polegającym na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Powinien o to zadbać szczególnie troskliwie, ponieważ pracownik, u którego mobbing wywoła rozstrój zdrowia, będzie mógł dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. A pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, będzie miał prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Nowe obowiązki pracodawcy związane z zatrudnianiem i zwalnianiem

Nowelizacja kodeksu pracy nakłada na pracodawcę wiele nowych obowiązków.

Część z nich dotyczy szeroko rozumianego zatrudniania i zwalniania pracowników.

Nowy art. 22^{1} k.p. ogranicza np. dostęp pracodawcy do danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Pracodawca od takiej osoby będzie mógł żądać podania tylko:

• imienia (imion) i nazwiska,

• imion rodziców,

• daty urodzenia,

• miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji),

• wykształcenia,

• przebiegu pracy zawodowej.

Pracodawca będzie miał też prawo zażądać podania innych danych osobowych oraz imion i nazwisk dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych warunkuje korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, lub jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Będzie mógł ponadto żądać podania przez pracownika numeru PESEL.

Trzecia umowa na czas określony

Do czasu wejścia Polski do Unii Europejskiej zawieszono stosowanie art. 25^1 k.p. przewidującego automatyczne przekształcenie się trzeciej z kolej umowy zawieranej z pracownikiem na czas określony w bezterminową umowę o pracę, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, a przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła jednego miesiąca.

Obecna nowelizacja, która w tym zakresie ma zacząć obowiązywać z dniem naszego wejścia do UE, precyzuje warunki stosowania cytowanego przepisu. Utrzymuje przedstawioną zasadę, z tym że nie będzie ona dotyczyć umów o pracę na czas określony zawartych:

• w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

• w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie.

Wypowiedzenie umowy na zastępstwo

Nowelizacja utrzymuje zasadę, określoną w art. 33 k.p. w dotychczasowym brzmieniu. Oznacza to, że przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wprowadza jednak wyłom od tej zasady, iż w przypadku umowy na zastępstwo okres wypowiedzenia wynosi 3 dni robocze.

Warunki zatrudnienia

Po 1 stycznia 2004 r. pracodawca musi zwrócić większą uwagę na formę umowy o pracę zawieranej z pracownikiem. Zgodnie ze znowelizowanym art. 29 k.p. umowa o pracę powinna określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy. Jeżeli umowa o pracę nie zostanie zawarta na piśmie, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pisemnie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków. Natomiast w ciągu 7 dni od zawarcia umowy o pracę – poinformować pracownika, również na piśmie, o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia umowy. Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo musi przedstawić pracownikowi

informacje o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Każdorazowa zmiana warunków umowy o pracę będzie wymagać zachowania formy pisemnej. Obecne przepisy kodeksu pracy nie nakładają takiego wymogu.

Łatwiejsza zmiana wymiaru czasu pracy

Przyjęta nowelizacja porządkuje zasady zatrudniania osób w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jeśli pracownik złoży wniosek dotyczący zmiany wymiaru czasu pracy, pracodawca powinien go uwzględnić w miarę możliwości. Poza tym zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny niż pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru jego czasu pracy.

RADZI

W umowie o pracę osoby zatrudnionej w niepełnym wymiarze czasu pracy powinna zostać ustalona dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika, których przekroczenie uprawnia pracownika do dodatku za godziny nadliczbowe.

Ochrona w wieku przedemerytalnym

Zgodnie z art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Przyjęta zmiana polega na objęciu ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracowników, którym brakuje nie więcej niż 4 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co w praktyce ochroni również pracowników nabywających prawo do emerytur wcześniejszych.

Granice potrąceń w kodeksie

Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje też zmiany dostosowujące polskie prawo pracy do konstytucji. Chodzi tu m.in. o przeniesienie do kodeksu pracy regulacji w zakresie objętym niektórymi aktami wykonawczymi, ze względu na to, że materia objęta tymi aktami powinna być uregulowana w ustawie, a nie w przepisach niższego rzędu. Z tego powodu kwoty wolne od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne będą teraz określone w nowo dodanym art. 87^1 k.p., a nie, jak obecnie, w rozporządzeniu.

Pełne wynagrodzenie za czas choroby

Z dniem 1 stycznia 2004 r. został skreślony przepis odbierający pracownikowi prawo do wynagrodzenia za pierwszy dzień krótkotrwałej choroby (krótszej niż 6 dni).

Czas pracy

Wydaje się, że najdalej idące zmiany dotyczą działu VI kodeksu pracy, czyli czasu pracy. Chodzi zarówno o zmiany merytoryczne, jak i formalne. Cały dział został bowiem na nowo zredagowany, zmienia się też numeracja poszczególnych artykułów.

Wprowadzone zostają definicje pojęć używanych w przepisach dotyczących czasu pracy, co niewątpliwie ułatwi ich prawidłowe stosowanie. Tak więc ilekroć w przepisach będzie mowa o:

• pracy zmianowej – należy przez to rozumieć wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni,

• pracownikach zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy – należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Natomiast do celów rozliczania czasu pracy pracownika:

• przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

• przez tydzień – należy rozumieć 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Nowelizacja wprowadza też pojęcie tzw. łączonego czasu pracy (obejmującego normalną pracę wynikającą z norm czasu pracy oraz pracę w godzinach nadliczbowych). Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Prawo do odpoczynku

Pracownik ma mieć zagwarantowane prawo do regularnego odpoczynku dobowego i tygodniowego. Oznacza to, że w każdej dobie powinien móc odpoczywać nieprzerwanie co najmniej 11, a w każdym tygodniu – co najmniej 35 godzin.

Nowelizacja kodeksu pracy precyzuje zasadę liczenia wymiaru czasu pracy obowiązującego pracownika. Będzie się go obliczać mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin

i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku. Każde święto występujące w okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela ma obniżać wymiar czasu pracy o 8 godzin. Jeżeli jednak w tygodniu obejmującym siedem dni od poniedziałku do niedzieli wystąpią dwa święta w inne dni niż niedziela, obniżenie wymiaru czasu pracy o 8 godzin następuje tylko z tytułu jednego z tych świąt.

Istotne zmiany dotyczą systemów i rozkładów czasu pracy. Szczegółowo wyjaśnia je nasz ekspert w dalszej części dodatku. W tym miejscu warto jednak powiedzieć o nowych systemach czasu pracy.

Chodzi tu o:

• system skróconego tygodnia pracy polegający na wykonywaniu pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, jednak pod warunkiem odpowiedniego wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, w granicach do 12 godzin,

• system pracy weekendowej, zakładający wykonywanie pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy tylko w piątki, soboty, niedziele i święta.

Tego rodzaju systemy czasu pracy pracodawca mógłby stosować jednak na pisemny wniosek pracownika.

Przepisy kodeksu pracy, które weszły w życie z dniem wejścia Polski do Unii Europejskiej

Większość przepisów wprowadzonych ostatnią nowelizacją kodeksu pracy weszło w życie 1 stycznia 2004 r. Część zacznie obowiązywać z dniem wejścia Polski do UE. Dotyczy to:

• art. 1 pkt 10 ustawy nowelizującej dotyczący zmian w art. 25^1 k.p. (trzecia umowa na czas określony),

• art. 1 pkt 17 ustawy nowelizującej dotyczący rozdziału IIa działu II kodeksu pracy (warunki zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem UE),

• art. 1 pkt 55 ustawy nowelizującej dotyczący art. 222 k.p. (zatrudnianie pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym),

• art. 1 pkt 56 ustawy nowelizującej dotyczący nowo dodanego art. 222^1 k.p. (zatrudnianie pracownika w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych),

• art. 1 pkt 58 ustawy nowelizującej dotyczący art. 227 par. 2 (delegacja ustawowa dla ministra zdrowia),

• art.1 pkt 72 ustawy nowelizującej dotyczący nowo dodanego art. 304^5 k.p. (praca dzieci),

• art. 2 ustawy nowelizującej dotyczący zmian w ustawie z dnia 6 marca 1998 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (wydawanie zezwoleń na pracę dzieci),

• art. 12 ustawy nowelizującej dotyczący zmian w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (ochrona stosunku pracy pracownika będącego członkiem specjalnego zespołu negocjacyjnego lub europejskiej rady zakładowej).

Praca w godzinach nadliczbowych

Zgodnie z przyjętą nowelizacją przez pracę w godzinach nadliczbowych należy rozumieć pracę wykonywaną ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także pracę wykonywaną ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy. Zniesiony zostaje dobowy limit godzin nadliczbowych i wprowadzona definicja pracownika pracującego w nocy. Status taki będzie miał pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego 25 proc. czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną.

Urlopy wypoczynkowe

Nowe przepisy urlopowe zwiększyły minimalny wymiar urlopu wypoczynkowego z 18 na 20 dni oraz zmieniają zasady nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego.

Prawo do pierwszego w życiu urlopu pracownik będzie nabywać już z upływem jednego miesiąca pracy, a nie jak obecnie – po sześciu miesiącach. Wymiar urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy, jest jednak proporcjonalny do okresu zatrudnienia (po każdym miesiącu pracy przysługuje 1/12 urlopu należnego pracownikowi po roku pracy). Wymiar urlopu pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, np. na 1/2 etatu, będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy. Oznacza to, że pracownik zatrudniony na pół etatu będzie miał prawo do urlopu w wymiarze 10 lub 13 dni, a więc połowy urlopu przysługującego pracownikowi zatrudnionemu na cały etat.

Zmienią się zasady udzielania urlopu wypoczynkowego. Jak wyjaśnia nasz ekspert Janina Suzdorf z Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, urlop wypoczynkowy będzie udzielany wyłącznie w takie dni, które są dla pracownika dniami roboczymi, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Urlop wypoczynkowy ma być udzielany w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracownika w danym dniu. Jeżeli zatem w dniu, w którym ma być udzielony urlop, pracownik miałby wykonywać pracę przez 12 godzin, urlop zostanie udzielony w wymiarze 12 godzin; jeżeli natomiast dobowy wymiar czasu pracy wynosi np. 4 godziny (dla pracownika zatrudnionego na 1/2 etatu), urlop zostanie udzielony w wymiarze 4 godzin.

Zakaz dyskryminacji i mobbingu

Pracodawcy mają czasami kłopot, aby zdecydować, kiedy niejednakowe traktowanie pracowników jest dozwolone, a kiedy może być uznane za przejaw dyskryminacji. Niektórzy nie wiedzą, co oznacza wprowadzony właśnie do kodeksu pracy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Wątpliwości z tym związane wyjaśnia ANNA BYDŁOŃ z Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy.

• Jestem przedsiębiorczą kobietą, zmęczoną stałym konkurowaniem z mężczyznami o lepsze wynagrodzenie czy awans, dlatego postanowiłam sama zostać pracodawcą. Przez lata doświadczałam dyskryminacji, więc teraz nie chciałabym sama być posądzona o takie traktowanie. Wiem, że kwestie związane z dyskryminacją są uregulowane w kodeksie pracy, słyszałam też, że przewiduje się zmiany w tym zakresie. Jakie?

– Zapisy ostatniej nowelizacji kodeksu pracy wdrażają do polskiego porządku prawnego postanowienia wielu dyrektyw nakładających na państwa członkowskie obowiązek równego traktowania pracowników bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie. By zadośćuczynić powyższej powinności, ustawodawca zrezygnował z dotychczasowego sformułowania „równe traktowanie kobiet i mężczyzn" na rzecz „równego traktowania w zatrudnieniu". Rozbudowano też katalog niedopuszczalnych kryteriów różnicowania pracowników. Oznacza to, że obecnie obowiązujące regulacje dotyczące zakazu dyskryminacji ze względu na płeć rozszerzono na przypadki dyskryminacji ze względu na 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.

Ustawa nowelizująca zdefiniowała pojęcie dyskryminacji bezpośredniej jako stan, w którym pracownik z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Ponadto ustawodawca doprecyzował pojęcie dyskryminowania pośredniego, uznając, że istnieje ono wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania, z jednej lub kilku niedopuszczalnych przyczyn, wystąpiły, występują lub mogłyby wystąpić dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść pracownika, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

Za przejaw dyskryminowania uznano zarówno działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu, jak i zachowanie – określane mianem molestowania – którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.

WARTO WIEDZIEĆ

Od 1 stycznia 2004 r. pojęcie dyskryminacji ze względu na płeć obejmuje także molestowanie seksualne, rozumiane jako każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy.

Pracodawca może uwolnić się od zarzutu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, o ile udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Ustawa nowelizująca szczegółowo określa wyjątki od zasady równego traktowania w zatrudnieniu stanowiąc, że nie naruszają jej działania polegające na:

- nie zatrudnianiu pracownika z jednej lub kilku wzbronionych przyczyn, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- wypowiedzeniu pracownikowi warunków zatrudnienia w zakresie wymiaru czasu pracy, jeżeli jest to uzasadnione przyczynami nie dotyczącymi pracowników,

• stosowaniu środków, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek lub niepełnosprawność pracownika,

• ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają też działania podejmowane przez określony czas, zmierzające do wyrównywania szans wszystkich lub znacznej liczby pracowników wyróżnionych z jednej lub kilku wzbronionych przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} par. 1, przez zmniejszenie na korzyść takich pracowników faktycznych nierówności, w zakresie określonym w tym przepisie.

W szczególny sposób potraktowano wyjątek od zasady równego traktowania w zatrudnieniu ze względu na religię lub wyznanie, przewidując, że różnicowanie pracowników z tych przyczyn jest dopuszczalne, jeżeli w związku z rodzajem i charakterem działalności prowadzonej w ramach kościołów i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos jest oparty na religii lub wyznaniu, religia lub wyznanie pracownika stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe.

• Od kilku miesięcy mój pracodawca zachowuje się wobec mnie w sposób, którego sobie nie życzę, ale boję się mu przeciwstawić z obawy przed odwetem. Początkowo starałam się minimalizować znaczenie różnych gestów o podtekście seksualnym, jednakże gdy pracodawca przekonał się, że może czuć się bezkarny, stał się bardziej natarczywy.

Czy opisane przeze mnie postępowanie pracodawcy można potraktować jako molestowanie seksualne?

– Molestowanie seksualne definiowane jest w rozmaity sposób, niemniej jednak stałym elementem charakteryzującym to pojęcie jest brak akceptacji podmiotu dla zachowań o podłożu seksualnym, które naruszają jego godność. Według Equal Employment Opportunity Commission za molestowanie seksualne w pracy uważa się niepożądane awanse o charakterze seksualnym, żądanie przysług seksualnych, a także inne słowne lub fizyczne zachowania o podłożu seksualnym, gdy poddanie się takiemu zachowaniu stanowi w sposób wyraźny lub sugeruje warunek indywidualnego zatrudnienia czy rozwoju zawodowego lub poddanie się bądź odmowa poddania się takiemu zachowaniu przez osobę stanowi podstawę do podjęcia decyzji w sprawie jej zatrudnienia.

Zachowania o cechach molestowania seksualnego mogą przybierać formę zniewagi, obelgi, niestosownych uwag na temat wyglądu, wieku, sytuacji rodzinnej, lubieżnych spojrzeń, różnego rodzaju pieszczot lub gestów o charakterze seksualnym. Z uwagi na podmiot dopuszczający się molestowania wyróżnić można molestowanie seksualne typu *quid pro quo* (czyli coś za coś), zwane także szantażem seksualnym, występujące wtedy, gdy osoba molestująca sprawuje funkcję przełożonego wobec swojej ofiary. Jeśli osobą molestującą jest współpracownik lub osoba niezwiązana bezpośrednio z danym miejscem pracy (np. petent w urzędzie lub pacjent w szpitalu), zachodzi molestowanie polegające na stwarzaniu nieprzyjaznych warunków pracy.

RADZI

Obecnie osoba molestowana może szukać ochrony prawnej na drodze sądowej na podstawie przepisów prawa pracy, prawa cywilnego (wystąpienie na drogę cywilną, której konsekwencją może być zasądzenie odszkodowania za naruszenie godności osobistej) lub prawa karnego (przeprowadzenie sprawy karnej przeciwko sprawcy molestowania seksualnego).

Jeśli chodzi o prawo pracy, to wywodzenie roszczeń należy oprzeć o art. 11^1 k.p., w myśl którego pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, czyli m.in. zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim oraz wizerunek. Pracodawcę zatem obowiązuje nie tylko nakaz powstrzymywania się od działań zagrażających określonym dobrom pracownika, ale także ma on obowiązek dbać o to, aby dobra te nie zostały naruszone podczas wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Molestowanie seksualne jest zachowaniem skierowanym przeciw godności, zatem pracownik – ofiara molestowania może skorzystać z ochrony przewidzianej w art. 11^1 k.p. lub w art. 23 i 24 k.c., które dają możliwość skorzystania z roszczenia o zaniechanie i o usunięcie skutków naruszenia oraz z roszczenia o zadośćuczynienie.

Nowelizacja kodeksu pracy wprowadza definicję molestowania (zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika – art. 18^{3a} par. 5 pkt 2) oraz molestowania seksualnego (każde nieakceptowane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności lub poniżenie albo upokorzenie pracownika; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy). Dzięki uznaniu molestowania seksualnego za dyskryminację ze względu na płeć od 1 stycznia 2004 r. możliwe jest wywodzenie roszczeń na podstawie przepisów rozdziału IIa, działu I kodeksu pracy, poświęconego równemu traktowaniu w zatrudnieniu.

Molestowanie seksualne to naruszenie dóbr osobistych człowieka. Prawo cywilne w takich przypadkach przewiduje możliwość zadośćuczynienia za doznaną krzywdę za pomocą środków majątkowych lub niemajątkowych. W pierwszym przypadku podstawą roszczeń są art. 445 par. 2 i 448 k.c., które dają możliwość żądania zapłaty określonej kwoty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę lub zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny oraz naprawienia szkody. Jeżeli w wyniku molestowania doszło do uszkodzenia ciała bądź rozstroju zdrowia fizycznego lub psychicznego, ofierze przysługują roszczenia przewidziane w art. 444 k.c. Roszczenie takie może dotyczyć zwrotu poniesionych kosztów leczenia, a nawet płacenia renty, gdy ofiara utraciła całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej, albo jeśli zwiększyły się jej potrzeby lub zmniejszyły widoki powodzenia na przyszłość.

O środkach niemajątkowych mówi wcześniej przytaczany art. 24 k.c. Wynika z niego, że ofiara może wystąpić z roszczeniem o zaniechanie i o usunięcie skutków naruszenia.

• Od dawna obserwuję, jak jedna z naszych koleżanek jest prześladowana przez pracodawcę. Widzę, że jej stan psychiczny systematycznie się pogarsza. Z coraz większym lękiem przychodzi do pracy, jest znerwicowana, ale boi się zdecydowanie zareagować w obawie przed utratą pracy. Ostatnio usłyszałyśmy pojęcie „mobbing", które wydaje się odpowiadać sytuacji, w jakiej znajduje się opisana koleżanka. Co ono oznacza?

– Wśród cech charakterystycznych mobbingu (przemocy psychicznej w miejscu pracy i w związku z pracą) wskazywanych w pracach poświęconych temu zagadnieniu, wyróżnia się m.in.:

• zaistnienie konfliktu (zderzenie sprzecznych dążeń członków pewnej zorganizowanej grupy – pracowników), którego przyczyny zaczyna się upatrywać w określonej osobie,

• pojawienie się „ofiary" i „prześladowcy",

• szykanowanie, mające charakter ciągły i długotrwały,

• ukrywanie działań mobbingujących przed osobami postronnymi, powodujące poważne problemy dowodowe,

• działanie „prześladowcy" w sposób umyślny z zamiarem wyrządzenia „ofierze" szkody,

• posługiwanie się kłamstwem, plotką, oszczerstwem, zwodzeniem, podstępem, intrygą,

• pogorszenie się stanu zdrowia „ofiary" spowodowane długotrwałymi szykanami.

Na dzień dzisiejszy mobbing nie jest pojęciem normatywnym, zaś w polskim prawie brak przepisów regulujących wprost problem szykanowania w miejscu pracy.

RADZI

Właściwą dla dochodzenia roszczeń z tytułu mobbingu jest droga sądowa, gdyż jedynie sąd dysponuje niezbędnym instrumentarium dla przeprowadzenia postępowania dowodowego i ustalenia, czy rzeczywiście mobbing miał miejsce, oraz zasądzenia odpowiedniego zadośćuczynienia.

Punktem wyjścia dla dochodzenia roszczeń jest art. 11^1 k.p., zgodnie z którym pracodawca winien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Artykuł 11^1 k.p. należy łączyć z odpowiednimi przepisami kodeksu cywilnego (poprzez art. 300 k.p.), określającymi roszczenia osób, których godność lub dobra osobiste zostały naruszone. Oznacza to, że w chwili obecnej poszkodowanym wskutek mobbingu przysługuje droga postępowania cywilnego dla dochodzenia roszczeń zarówno majątkowych (o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę lub o zasądzenie odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, roszczenie o naprawienie szkody), jak i niemajątkowych (o zaniechanie działań zagrażających dobrom osobistym poszkodowanego, o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia). W myśl bowiem art. 23 k.c. dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć (...) pozostają pod ochroną prawa cywilnego, niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Z kolei art. 24 k.c. stanowi, iż ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków.
Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Zachowania mobbingujące często doprowadzają do naruszenia zdrowia psychicznego ofiary. Jeżeli dzieje się to za wiedzą, a często za cichą zgodą pracodawcy, dochodzi do naruszenia art. 15 k.p. oraz art. 94 ust. 4 k.p. („Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy"). Także art. 207 par. 1 k.p. („Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy") jasno określa, iż naruszenie zdrowia pracownika, które nastąpiło w związku z pracą, powoduje, w wyniku naruszenia przepisów bhp, odpowiedzialność pracodawcy.

Nowelizacja wychodząc naprzeciw społecznemu zapotrzebowaniu na wypracowanie uniwersalnej i wyczerpującej definicji mobbingu oraz procedury postępowania w przypadku jego zaistnienia, poszerzono kodeks pracy o dodatkowy art. 94^3, wprowadzający pojęcie „mobbing" do krajowego porządku prawnego.

Przepis ten nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, który ustawa definiuje jako działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę, zaś w przypadku gdy pracownik wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma on prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Zastrzeżono jednocześnie, że oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie, z podaniem mobbingu jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Obowiązki związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracownika

• Od dłuższego czasu poszukuję pracy, w związku z czym często staję wobec konieczności ujawniania potencjalnym pracodawcom rozmaitych informacji na swój temat. Czy pracodawca dociekając szczegółów mego życia prywatnego (faktu posiadania dzieci oraz ich liczby, stanu cywilnego) postępuje zgodnie z prawem?

– Kwestię zakresu danych osobowych, których ujawnienia może żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie reguluje obecnie rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 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 ze zm.). Zgodnie z nim pracodawca może żądać od kandydata do pracy złożenia wypełnionego kwestionariusza osobowego, a wiec tym samym podania m.in. imienia (imion) i nazwiska kandydata, jego nazwiska rodowego, imion rodziców, nazwiska rodowego matki, daty i miejsca urodzenia, obywatelstwa, numeru ewidencji (PESEL), numeru identyfikacji podatkowej (NIP), miejsca zameldowania, adresu do korespondencji, imion i nazwisk oraz daty urodzenia dzieci. W dodanym do kodeksu pracy art. 22^1 k.p. ustawodawca w sposób enumeratywny wymienia rodzaje danych osobowych, których pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a mianowicie: imię (imiona) i nazwisko, imiona

rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Jeśli strony nawiązały stosunek pracy, pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania także innych – poza wymienionymi wyżej – danych osobowych pracownika, jak również imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (np. korzystanie przez pracownika wychowującego przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat ze zwolnienie od pracy na 2 dni w roku). Ponadto pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania numeru PESEL nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

Kandydat do pracy lub pracownik udostępnia swe dane osobowe przekazując pracodawcy stosowne oświadczenia, z tym że musi mieć świadomość konieczności udokumentowania ich na żądanie pracodawcy.

• Od wielu lat pracuję na umowę na czas określony. Przed zawieszeniem obowiązywania art. 25^1 k.p. mój pracodawca stosował różne tricki, by tylko nie dopuścić do przekształcenia mojej umowy w umowę na czas nieokreślony. Czy w związku z wejściem do UE mogę się spodziewać jakichś zmian w tym zakresie?

– Jednym z najbardziej jaskrawych przykładów zderzenia przepisu realizującego funkcje ochronne i gwarancyjne z praktyką jego omijania jest art. 25^1 k.p. Jego wprowadzenie w 1996 r. do kodeksu pracy miało na celu wyeliminowanie wielokrotnego zawierania z tym samym pracownikiem kolejno następujących po sobie krótkotrwałych umów o pracę na czas określony. Okazało się jednak, że art. 25^1 k.p. nie spełnił w pełni pokładanych w nim nadziei, gdyż pracodawcy stosowali wiele metod, pozwalających na uniknięcie przewidzianego w nim mechanizmu. Najczęściej spotykanym sposobem jego obejścia było tzw. aneksowanie umów o pracę, czyli zawieranie z pracownikami – zwykle przed rozwiązaniem się drugiej, kolejnej umowy na czas określony – dodatkowych porozumień przedłużających tę drugą umowę na dalszy czas określony. Oprócz aneksowania częstą praktyką było wprowadzanie sztucznych przerw między poszczególnymi umowami (niejednokrotnie wypełnianych umowami cywilnoprawnymi bądź umowami na czas wykonania określonej pracy) oraz zawieranie umów na dłuższy czas, np. na 5 czy nawet 10 lat, z jednoczesną klauzulą w treści umowy o dopuszczalności jej wcześniejszego rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Wprawdzie ustalenie okresu trwania umowy na czas określony wg kodeksu pracy nie podlega wyraźnym ograniczeniom, a strony mogą zawierać tego typu umowy na długie (nawet kilkuletnie) okresy, jednakże okres ten musi odpowiadać społeczno-gospodarczemu celowi tej umowy. Jeśli jest niezgodny z tym celem – nie korzysta z ochrony.

Naprzeciw oczekiwaniom pracowników bezradnych wobec wyżej opisanych praktyk pracodawców wychodzi ostatnia nowelizacja kodeksu pracy. Dodany do art. 25^1 k.p. par. 2 stawia tamę aneksowaniu umów na czas określony, stanowiąc, że uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na postawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po jej rozwiązaniu, kolejnej umowy o pracę na czas określony. Zasada ta nie odnosi się jedynie do umów zawartych w celu zastępstwa pracownika oraz do umów w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym albo zadań realizowanych cyklicznie. Wydaje się, że o ile

przesądzenie o dorywczym lub sezonowym charakterze danej pracy nie będzie szczególnie kłopotliwe, o tyle ocena, czy konkretne zadanie jest realizowane cyklicznie, może sprawiać poważne trudności.

• Pracodawca co miesiąc zawiera ze mną kolejne umowy na czas określony. W jaki sposób należy traktować te umowy, gdy ponownie zacznie obowiązywać art. 25^1 k.p.?

Dzięki zamieszczeniu w art. 15 ustawy nowelizującej kodeks pracy z dniem 1 stycznia 2004 r. przepisu przejściowego, jednoznacznie rozstrzygnięto problem zakresu skuteczności art. 25^1 k.p., jaki mógł powstać z dniem przystąpienia do UE. Ustawa zawieszająca art. 25^1k.p. nie zawierała bowiem regulacji w tym zakresie, co rodziło następujące pytanie: czy skutek prawny w postaci zakazu zawierania nieograniczonej liczby umów na czas określony powstanie, gdy dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte przed dniem wejścia Polski do UE, czy też dopiero wówczas, gdy wszystkie trzy kolejne umowy zawarto począwszy od daty wejścia Polski do Unii Europejskiej? Wspomniany art. 15 stanowi, że art. 25^1 k.p. w brzmieniu nadanym ustawą nowelizującą stosuje się do umów o pracę zawartych lub zmienianych w sposób określony w tych przepisach od dnia uzyskania przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w UE.

Czas pracy

Najdalej idące zmiany ustawodawca wprowadził do działu VI kodeksu pracy dotyczącego czasu pracy. Celem przyjętych rozwiązań ma być przede wszystkim dostosowanie naszego prawa do prawa Unii Europejskiej. Co zmieni się w przepisach dotyczących czasu pracy w wyjaśnia PIOTR WOJCIECHOWSKI z Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy.

• Jestem pracownikiem firmy telekomunikacyjnej, pracuję w systemie trzyzmianowym. Czasami zdarza się, że pracodawca zatrudnia mnie na zmianie drugiej, która rozpoczyna się o godzinie 13, pracuję przez 8 godzin do 21, a następnie mój rozkład czasu pracy przewiduje pracę w kolejnym dniu od godziny 9. Uważam, że częstotliwość mojego przychodzenia jest zbyt duża. Mój pracodawca twierdzi jednak, że zatrudnia pracowników nowocześnie „po europejsku", ponieważ poszczególne zmiany oddziela zawsze przynajmniej 11-godzinny odpoczynek. Czy ma rację?

– Z dużym zadowoleniem należy stwierdzić, że świadomość prawna pana pracodawcy rzeczywiście nosi walor europejski. W polskim kodeksie pracy na dobre zagoszczą bowiem postanowienia jednej z dyrektyw Rady Europy z dnia 23 listopada 1993 r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy (93/104/WE). Zgodnie z nowym art. 132 par. 1 k.p. pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku z wyjątkami w zakresie:

• pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

• przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, oraz

• przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy (w takich przypadkach dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do 16 godzin).

• do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (w takich natomiast przypadkach dopuszczalne jest przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin).

W przedstawionych wyjątkach od zasady nieprzerwanego 11-godzinnego dobowego wymiaru odpoczynku – pracownik zachowuje prawo do równoważnego okresu odpoczynku w przyjętym okresie rozliczeniowym, jeżeli jest pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy lub prowadzi akcję ratowniczą. Jeżeli natomiast świadczy prace

w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy do 16 lub 24 godzin, to po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym, dobowym wymiarze czasu pracy pracownik nabywa prawo do odpoczynku przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin niezależnie od 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Z przedstawionej w pytaniu sytuacji wynika, że pracownik realizuje 11-godzinny dobowy odpoczynek, pomiędzy godziną 21.00 a 9.00 dnia następnego.

Należy jednak pamiętać, że oprócz obowiązku zachowania w każdej dobie 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku, pracodawca zobowiązany jest sporządzać harmonogram czasu pracy w taki sposób, aby pojedyncze zmiany robocze przypadały zawsze w jednej „dobie pracowniczej". Czymś zupełnie odrębnym jest prawna instytucja dobowego odpoczynku i „doby pracowniczej". Pojęcie takiej doby budziło w przeszłości liczne kontrowersje interpretacyjne. Obecnie po zmianie art. 128 k.p. – zgodnie z jego par. 3 pkt 1 przez dobę – należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Tak rozumiana „doba pracownicza" kończy się z upływem 24 godzin liczonych od jej rozpoczęcia, zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

Godziny wyznaczające dobę rozliczeniową mogą przypadać zatem na godziny różnych dni kalendarzowych. Czas pracy, który mija granicę astronomiczną (24.00) i wchodzi w następną dobę astronomiczną, zalicza się do doby rozliczeniowej, w której pracownik rozpoczął pracę na swojej zmianie.

Z przedstawionej przez pana sytuacji wynika, że praca odbywała się pomiędzy godzinami 13 i 21. Doba pracownicza tego pracownika rozpoczęła się zatem o godzinie 13 i zakończyła po 24 godzinach, tj. o godzinie 13 dnia następnego. Jeżeli w dniu następnym rozpoczął pan pracę o wskazanej w piśmie godzinie 9, to godziny, które przepracujew swojej dobie pracowniczej, tj. do godziny 13, będą miały charakter godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy. W takiej sytuacji będą to cztery godziny nadliczbowe, za które zachowa pan prawo do wynagrodzenia z dodatkiem 50 proc. (czyli z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dni powszednie).

• **W mojej firmie powstał spór związany ze sposobem liczenia wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z regulaminem pracy dniem wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy jest wtorek. Pracodawca w celu obliczenia wymiaru czasu pracy w okresie jednego miesiąca mnoży przez 8 liczbę**

dni roboczych z pominięciem wtorków, niedziel i świąt przypadających w inny dzień niż niedziela. Jeżeli święto przypada we wtorek, pracodawca nie odejmuje dwóch ósemek, tj. z tytułu święta i dnia wolnego od pracy wynikającego z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, ponieważ twierdzi, że takie nakładanie się dni wolnych daje tytuł do pomniejszenia wymiaru czasu pracy wyłącznie o jedną ósemkę, a nie dwie. Pracownicy nie zgadzają się z taką interpretacją. Czy słusznie?

– Tak słusznie. To prawda, że prawidłowe ustalanie wymiaru czasu pracy budziło do tej pory liczne kontrowersje. Wynikało to z tej okoliczności, że powszechnie obowiązujące prawo pracy nie regulowało tych zagadnień. Stan prawny w tym zakresie zmieni się z 1 stycznia 2004 r. Zgodnie z nowym art. 130 par. 1 k.p. obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym oblicza się:

– mnożąc 40 godzin przez liczbę tygodni przypadających w okresie rozliczeniowym, a następnie

– dodając do otrzymanej liczby godzin iloczyn 8 godzin i liczby dni pozostałych do końca okresu rozliczeniowego, przypadających od poniedziałku do piątku.

A zatem przykładowo w styczniu 2004 r. wymiar czasu pracy zgodnie z wyżej cytowanym przepisem wyniesie 4 pełne tygodnie pomnożone przez 40 godzin, co da w efekcie 160 godzin, oraz dwa dni pozostałe do końca okresu rozliczeniowego, tj. 29 i 30 stycznia, czyli 2 pomnożone przez 8. Ostatniego dnia stycznia nie bierzemy pod uwagę, ponieważ jest to sobota. Wynik uzyskany w taki sposób to 174 godziny.

Ale oczywiście należy pamiętać, że wymiar czasu pracy ulega pomniejszeniu o święta przypadające w inny dzień niż niedziela.

• **Zgodnie z art. 142 k.p. przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być wprowadzony, w poszczególnych dniach i tygodniach, dłuższy czas pracy, niż to wynika z przepisów art. 129, jeżeli jest on wyrównany skróceniem czasu pracy w innych dniach lub tygodniach w okresie nie przekraczającym jednego miesiąca. Praca w granicach takiego rozkładu czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych. Mechanizm wprowadzenia takiego systemu, jak widać, nie przewiduje żadnego dobowego limitu pracy, można zatem przyjąć, że praca w tym systemie może trwać do 24 godzin na dobę. Czy tak będzie nadal?**

Rzeczywiście art. 142 k.p. opisujący pracę polegającą na dozorze urządzeń lub związanej z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy nie przewidywał dobowego limitu takiej pracy. Po 1 stycznia 2004 r. stan prawny w tym zakresie ulega zmianie. Zgodnie z nowym art. 136 k.p. przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawaniem w pogotowiu do pracy może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 16 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Limit dobowy zatem uniemożliwia zatrudnianie dłuższe niż z 16 godzin w ciągu jednej doby pracowniczej. Ponieważ zatrudnienie takie narusza przepis o 11-godzinnym dobowym odpoczynku, zgodnie z art. 136 par. 2 k.p. w tym systemie czasu pracy pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin niezależnie od 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

• **Czy to prawda, że „nowy" kodeks pracy umożliwia wykonywanie pracy przez 24 godziny na dobę?**

Tak, to prawda. Zgodnie z art. 137 obowiązującym od 1 stycznia 2004 r. do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służ ratowniczych może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 24 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca, w szczególnych

przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony do 3 miesięcy, a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych do 4 miesięcy. Tutaj także obowiązuje zasada, zgodnie z którą pracownikowi przysługuje bezpośrednio po każdym okresie wykonywania pracy, w przedłużonym dobowym wymiarze czasu pracy, odpoczynek przez czas odpowiadający co najmniej liczbie przepracowanych godzin niezależnie od 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

• **Podobno od 1 stycznia 2004 r. można pracować krócej niż 5 dni w tygodniu, a jednocześnie dłużej w poszczególnych dniach pracy. Czy takie rozwiązanie jest możliwe?**

– Tak, jest możliwe. Nowy obowiązujący od 1 stycznia 2004 r. art. 143 wprowadza tzw. system skróconego tygodnia pracy. Zgodnie z tym przepisem w tym systemie dopuszczalne jest wykonywanie pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w tygodniu w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym jednego miesiąca. Oczywiście także w tym systemie obowiązuje powszechna 40-godzinna przeciętna tygodniowa norma czasu pracy. System taki może być wprowadzony w umowie o pracę.

• **Czy to prawda, że w znowelizowanym kodeksie pracy jest możliwość zatrudniania tylko w weekendy?**

-Tak, możliwość taką przewiduje nowy art. 144 k.p. Zgodnie z tym przepisem na pisemny wniosek pracownika może być do niego stosowany system czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta. W tym systemie jest

dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 1 miesiąca. Oczywiście brzmienie tego przepisu nie oznacza, że praca tak zatrudnionego pracownika musi odbywać się we wszystkie wskazane w tym przepisie dni. Dni takiej pracy mogą przypadać przykładowo tylko na niedzielę lub na sobotę i niedzielę. O wymiarze zatrudnienia i dniach pracy decydują strony stosunku pracy w umowie o pracę.

• **Jakie obowiązki ciążą na pracodawcy w związku z prawidłowym prowadzeniem dokumentacji z zakresu czasu pracy?**

– Każdy pracodawca powinien posiadać harmonogram czasu pracy, czyli plan pracy, na przyjęty okres rozliczeniowy. Jeżeli pracownicy u danego pracodawcy świadczą regularnie

pracę od poniedziałku do piątku, prowadzenie odrębnego harmonogramu nie jest konieczne. W takiej sytuacji wystarczające jest odpowiednie postanowienie w przepisach obowiązujących u danego pracodawcy, tj. np. w regulaminie pracy. Jeżeli jednak praca świadczona jest na zmiany lub w niedziele i święta, wtedy pracodawca zobowiązany jest do prowadzenia harmonogramu czasu pracy, który jest wizualnym przedstawieniem rozkładu czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Zgodnie z nowym art. 150 k.p. systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Ważną dla pracodawców informacją jest, że zgodnie z nowym art. 150 par. 2 k.p. pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, a także u którego zakładowa organizacja związkowa nie wyraża zgody na ustalenie lub zmianę systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresów rozliczeniowych czasu pracy, może stosować przedłużone okresy rozliczeniowe czasu pracy z art. 129 par. 2 k.p. oraz określone w równoważnym systemie czasu pracy – po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.

Oprócz harmonogramu pracodawca zgodnie z art. 149 k.p. prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca udostępnia tę ewidencję pracownikowi na jego żądanie. W stosunku do pracowników objętych systemem zadaniowego czasu pracy, pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy oraz pracowników otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe lub za pracę w porze nocnej, nie ewidencjonuje się godzin pracy.

• **Jestem pracownikiem dużej firmy consultingowej. Otrzymałam informację, że zmienia się charakter pracy w godzinach nadliczbowych. Czy to prawda?**

- Tak. Zgodnie z nowym art. 151 par. 1 k.p. praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Zasadniczo więc konstrukcja pozostaje niezmieniona. Podkreślono tylko jeden aspekt budzący niekiedy kontrowersje interpretacyjne. Pracą w godzinach nadliczbowych jest zgodnie z nowym przepisem także praca ponad przedłużony dobowy wymiar. Oznacza to, że jeżeli praca trwa zgodnie z przyjętym systemem czasu pracy np. 12 godzin, pierwszą godziną nadliczbową jest godzina 13, a nie jak czasami sądzono pod rządami poprzednio obowiązującego zapisu – pierwsza godzina ponad 8, czyli 9.

Nie zmienia się stan prawny w zakresie przekroczeń przeciętnej, tygodniowej normy czasu pracy. Z takimi godzinami nadliczbowymi mamy do czynienia w sytuacji przekroczenia wymiaru czasu pracy ustalonego zgodnie z obowiązującymi pracownika normami czasu pracy.

Znika 4-godzinny dobowy limit godzin nadliczbowych. Nadal natomiast obowiązuje 150-godzinny roczny limit godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Zgodnie jednak z art. 151 par. 4 k.p. w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, jest dopuszczalne ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150. Jednak tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. A zatem zważywszy że w jednym roku

występują 52 tygodnie, maksymalna liczba godzin nadliczbowych w jednym roku nie może przekraczać 52 x 8, czyli 416 godzin.

Jak stosować nowe przepisy o urlopach wypoczynkowych

Obecnie obowiązują zmienione przepisy kodeksu pracy określające uprawnienia pracownicze w zakresie urlopu wypoczynkowego. Jak stosować nowe regulacje, wyjaśnia na przykładach nasz ekspert JANINA SUZDORF z Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

• Jak ustalić prawo i wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracownika podejmującego pierwszą w życiu pracę na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony 1 września 2004 r.?

– Taki pracownik do końca 2004 r. będzie nabywał prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem każdego miesiąca pracy w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu, jaki miałby po przepracowaniu roku. Zgodnie bowiem z nowymi przepisami w roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pierwszą w życiu pracę w ramach stosunku pracy, urlop jest proporcjonalny i wynosi 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku.

W przykładzie przedstawionym w pytaniu pracownik nabędzie prawo do kolejnego urlopu już w 2005 r. (w wymiarze 20 dni, jeżeli okres zatrudnienia warunkujący wymiar urlopu nie przekroczy 10 lat, lub w wymiarze 26 dni, jeżeli taki okres zatrudnienia wyniesie co najmniej 10 lat).

• Od wielu lat zatrudniam pracownika na 1/2 etatu. Jak ustalić wymiar urlopu wypoczynkowego dla tej osoby w 2004 r.?

– Jeżeli w 2004 r. pracownik ten nadal będzie wykonywać pracę w wymiarze 1/2 etatu, wymiar jego urlopu wyniesie 10 lub 13 dni, a więc połowę z 20 lub z 26 dni, w zależności od łącznego okresu zatrudnienia tego pracownika. Nowe przepisy kodeksu pracy uzależniają wymiar urlopu wypoczynkowego pracownika od wymiaru czasu pracy, w którym jest zatrudniony.

• Jak mam udzielać urlopu wypoczynkowego, gdy z harmonogramu pracy wynika, że pracownik w niektóre dni wykonuje pracę w wymiarze 8 godzin, a w inne dni w wymiarze 12 godzin?

– Ten fakt musi być uwzględniony przy udzielaniu pracownikowi urlopu w wymiarze godzinowym. Urlop powinien więc być udzielony w dniu, który jest dla pracownika dniem pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu. Czyli w dniu 8-godzinnej pracy – w wymiarze 8 godzin, w dniu 12-godzinnej pracy – w wymiarze 12 godzin.

• Czy wolno mi przychylić się do wniosku pracownika i udzielić mu urlopu wypoczynkowego tylko na część dnia pracy, np. na 4 godziny, w dniu, w którym pracownik powinien pracować przez 8 godzin?

– Naruszałoby to nowe przepisy o udzielaniu pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy jest bowiem udzielany na cały dzień roboczy, na taką liczbę godzin, przez jaką pracownik wykonywałby pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Tylko w jednym przypadku, uznanym za wyjątkowy i obiektywie uzasadniony, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego na część dnia roboczego. Taka

konieczność wystąpi wówczas, gdy pozostały pracownikowi do wykorzystania urlop wypoczynkowy jest w tak niskim wymiarze (np. 4 godziny), że nie wystarcza na udzielenie urlopu na cały dzień roboczy (np. 8-godzinnej pracy). W takim przypadku urlopu należy udzielić na część dnia roboczego. Przez pozostałą część dnia pracownik powinien wykonywać pracę.

Oczywiście nie należy zapominać o tym, iż pracodawca zawsze może wyrazić zgodę na uzyskanie przez pracownika zwolnienia z części dnia pracy, np. ze względu na konieczność skorzystania przez pracownika z konsultacji lekarskiej. Takie zwolnienie nie oznacza jednak udzielenia urlopu wypoczynkowego. Udzielając pracownikowi zwolnienia z części dnia pracy, należy także uzgodnić warunki, na jakich pracownik może z niego skorzystać (np. za odpracowaniem, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bez prawa do wynagrodzenia).

• Słyszałem, że w okresie zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, można uwzględnić także trwające zatrudnienie u innego pracodawcy, jeżeli pracownik jednocześnie pozostaje w dwóch stosunkach pracy. Czy to prawda?

-Tak. Nowe przepisy umożliwiają uwzględnienie w okresie zatrudnienia warunkującego wymiar urlopu u „dodatkowego" pracodawcy także okres zatrudnienia u „podstawowego" pracodawcy. Chodzi tu o tę część okresu nie zakończonego zatrudnienia u „podstawowego" pracodawcy, która przypada przed nawiązaniem zatrudnienia u „dodatkowego pracodawcy". Jeżeli zatem pracownik nieprzerwanie jest zatrudniony u „podstawowego" pracodawcy od 20 lat, zaś w dodatkowym zatrudnieniu pozostaje od 5 lat, to 15-letni okres zatrudnienia przypadający przez podjęciem dodatkowej pracy powinien być uwzględniony przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego w „dodatkowym" zatrudnieniu.

Zmiany dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy

Nowelizacja kodeksu pracy dokonała kilku zmian dotyczących problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy, głównie w celu pełnego dostosowaniu prawa polskiego w tym zakresie do prawa Unii Europejskiej. Na czym polegają te zmiany – wyjaśnia KRYSTYNA ZAKRZEWSKA-SZCZEPAŃSKA, naczelnik Wydziału Legislacji, Analiz i Prognoz Departamentu Warunków Pracy MGPiPS.

• Czego dotyczy zmiana przepisów o ryzyku zawodowym?

– Zmieniony art. 226 k.p. zobowiązuje pracodawcę nie tylko do informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, lecz także do uprzedniego dokonywania oceny i dokumentowania tego ryzyka oraz stosowania niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko. Miało to na celu pełne wdrożenie do prawa polskiego postanowień Dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy, zwanej dyrektywą ramową. Dotychczas obowiązek dokonywania oceny i dokumentowania ryzyka wynikał z rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp, jednak uznano, że właściwe do określenia tego obowiązku są przepisy ustawy – Kodeks pracy.

• Jakich zmian dokonano w przepisach o szkoleniu w dziedzinie bhp?

– Przede wszystkim zobowiązano pracodawcę do odbycia szkolenia w dziedzinie bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno

być okresowo powtarzane. Dotychczas obowiązek ten wynikał tylko pośrednio z art. 207 par. 3 k.p.

• **Na czym polegają zmiany dotyczące służby bhp?**

– Zmiany art. 237^{11} k.p. mają na celu zlikwidowanie rozbieżności z art. 7 dyrektywy ramowej. Rozbieżności te wynikały z uprzednio obowiązujących przepisów dopuszczających możliwość powierzania wykonywania zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy praktycznie bez żadnych ograniczeń, tj. niezależnie od liczby pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy.

Zgodnie z oficjalną interpretacją Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (wyrok z 22 maja 2003 r. w sprawie Komisja Wspólnot Europejskich przeciwko Królestwu Niderlandów) obowiązek pozyskania specjalistów z zewnątrz ma jedynie charakter subsydiarny w stosunku do obowiązku określonego w art. 7 ust. 1 Dyrektywy 89/391/EWG, czyli powstaje wyłącznie w przypadku, kiedy czynności związane z zapobieganiem i ochroną przed zagrożeniami w miejscu pracy nie mogą być wykonywane przez pracowników przedsiębiorstwa (zakładu pracy) wskutek braku kompetentnego personelu.

Z powyższego wynika, że regułą powinno być zatrudnianie przez pracodawcę pracowników służby bhp, a odstępstwa od niej są dopuszczalne tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Nowy art. 237^{11} par. 1 k.p. pracy zobowiązuje pracodawcę zatrudniającego więcej niż 100 pracowników do tworzenia służby bhp pełniącej funkcje doradcze i kontrolne w tym zakresie.

Natomiast pracodawca zatrudniający do 100 pracowników ma obowiązek powierzać wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

• zatrudnia do 10 pracowników albo

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

W przypadku braku kompetentnych pracowników pracodawca może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy.

Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

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

Właściwy inspektor pracy będzie mógł nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi. Oznacza to, że jeżeli inspektor pracy stwierdzi w konkretnym przypadku występowanie dużych zagrożeń zawodowych w zakładzie pracy, uzasadniających utworzenie służby bhp, to może on nakazać pracodawcy (zatrudniającemu do 100 pracowników) jej utworzenie w miejsce powierzania wykonywania zadań tej służby pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy lub specjaliście spoza zakładu pracy. Może on też w takiej sytuacji, u pracodawcy zatrudniającego służbę bhp, nakazać zwiększenie jej liczebności.

• **Pracodawca ma być obowiązany konsultować z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bhp. Jak ma to wyglądać?**

– W myśl art. 237^{11a} par. 1 k.p. – pracodawca ma obowiązek konsultowania działań dotyczących w szczególności:

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

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

• tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,

• przydzielania pracownikom środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego,

• szkolenia pracowników w dziedzinie bhp.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić odpowiednie warunki do przeprowadzania tych konsultacji, a zwłaszcza aby odbywały się one w godzinach pracy.

Za czas nieprzepracowany w związku z udziałem w konsultacjach pracownicy lub ich przedstawiciele zachowują prawo do wynagrodzenia.

U pracodawcy, u którego została powołana komisja bhp, konsultacje mogą być prowadzone w ramach tej komisji, natomiast uprawnienia, o których mowa wyżej, przysługują pracownikom lub ich przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

Artykuł 237^{11a} par. 6 k.p. gwarantuje, że pracownicy lub ich przedstawiciele nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich konsekwencji z tytułu ich działalności. Dotyczy to również pracowników lub ich przedstawicieli, uczestniczących w pracach komisji bhp.

Komisje te jako swój organ doradczy i opiniodawczy powołuje pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników. Nie ma jednak przeszkód, aby komisje takie były powoływane u pracodawców zatrudniających mniejszą liczbę pracowników. Nie można zabronić w pełni samodzielnemu pracodawcy podejmowania inicjatyw zmierzających do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zatrudnionym pracownikom. W skład komisji wchodzą w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy oraz przedstawiciele pracowników, tj.:

• pracodawca,

• pracownicy służby bhp,

• lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami,

• zakładowy społeczny inspektor pracy,

• przedstawiciele pracowników – wybrani przez zakładową organizację związkową,

a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Przewodniczącym komisji jest pracodawca lub osoba przez niego upoważniona. Ze względu na fakt, że przepisy nie precyzują, kto może być osobą upoważnioną przez pracodawcę do udziału w pracach komisji – należy przyjąć, że może to być osoba sprawująca nadzór w sprawach z zakresu bhp w zakładzie, tj. np. zastępca dyrektora (prezesa spółki),

w którego zakresie obowiązków znajduje się nadzorowanie problematyki technicznej, w tym także zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Osobą taką może być także osoba kierująca komórką bhp. Najkorzystniejszym rozwiązaniem jest jednak sprawowanie funkcji przewodniczącego komisji przez samego pracodawcę, który ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie.

Wiceprzewodniczącym komisji jest zakładowy społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel pracowników. W skład komisji wchodzą obowiązkowo pracownicy służby bhp (lub pracownik tej służby w mniejszych zakładach pracy). Udział pracowników służby bhp w pracach komisji ma bardzo istotne znaczenie, gdyż służba ta posiada najszerszy zakres wiedzy o stanie warunków bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie.

Udział lekarza w pracach komisji jest obowiązkowy i odbywa się w ramach sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami. Koszty uczestniczenia lekarza w pracach komisji ponosi pracodawca.

W skład komisji bhp (poza społecznym inspektorem pracy) wchodzą m.in. przedstawiciele pracowników, wybrani przez zakładową organizację związkową a w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – przez pracowników, w trybie przyjętym w danym zakładzie pracy. Jeśli w zakładzie pracy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa organizacje te mogą tworzyć wspólną reprezentację związkową lub też każda z tych organizacji może delegować do pracy w komisji swojego przedstawiciela.

Jeżeli u pracodawcy nie działa organizacja związkowa – to przedstawicieli pracowników, którzy będą uczestniczyć w pracach komisji, wybierają sami pracownicy, o czym mowa wyżej.

Posiedzenia komisji odbywają się w godzinach pracy, nie rzadziej niż raz w kwartale, a za czas nie przepracowany w związku z udziałem w posiedzeniu komisji pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Należy zauważyć, że członkowie komisji wykonują swoje zadania nie tylko w formie posiedzeń, są oni bowiem obowiązani np. dokonywać przeglądu warunków pracy, których wyniki są podsumowywane podczas takiego posiedzenia. Tak więc wydaje się, że przez pojęcie „posiedzenia" powinny być rozumiane także inne formy wykonywania zadań przez komisję, a prawo do wynagrodzenia powinno przysługiwać pracownikom za czas nie przepracowany związany z realizacją wszystkich zadań.

Gazeta Prawna Nr 242/03 [dodatek: Prawo i Życie] z dnia 12.12.2003

DZIAŁ DZIESIĄTY KODEKSU PRACY (stan prawny 1.05.2004r.)

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Rozdział I

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Art. 207. [Podstawowe obowiązki pracodawcy] § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

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

1) organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

2) zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,

3) zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,

4) zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

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

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

1) współpracować ze sobą,

2) wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,

3) ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników.

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

Art. 209. [Zawiadomienie inspektorów o rozpoczęciu działalności] § 1. Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności, zawiadomić na piśmie właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, ciąży na pracodawcy odpowiednio w razie zmiany miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności, zwłaszcza zmiany technologii lub profilu produkcji, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników.

§ 3. (skreślony)

§ 4. Właściwy inspektor pracy lub właściwy państwowy inspektor sanitarny może zobowiązać pracodawcę prowadzącego działalność powodującą szczególne zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników do okresowej aktualizacji informacji, o której mowa w § 1.

Rozdział II

Prawa i obowiązki pracownika

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

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

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

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

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

§ 6. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej.

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

1) znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,

2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,

3) dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,

4) stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem,

5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,

[7)] 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,

[8)] współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Art. 212. [Obowiązki osoby kierującej] Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,

4)dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,\

5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Rozdział III

Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy

Art. 213. [Budowa lub przebudowa] § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, zgodnie z odrębnymi przepisami.

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

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

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

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

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

Rozdział IV

Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. [Konstruowanie i budowa maszyn] § 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne powinny być tak konstruowane i budowane, aby:

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

2) uwzględniały zasady ergonomii.

§ 2. Konstruktor oraz producent maszyn i innych urządzeń technicznych ponoszą odpowiedzialność za niedopełnienie obowiązków, o których mowa w § 1, określoną w odrębnych przepisach.

Art. 216. [Zabezpieczenia maszyn] § 1. Maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań określonych w art. 215 § 1, wyposaża się w odpowiednie zabezpieczenia.

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

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

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

Art. 219 . [Inne maszyny i urządzenia] Przepisy art. 215 i 217 nie naruszają wymagań określonych przepisami dotyczącymi maszyn i innych urządzeń technicznych:

1) będących środkami transportu kolejowego, samochodowego, morskiego, wodnego śródlądowego i lotniczego,

2) podlegających przepisom o dozorze technicznym,

3) podlegających przepisom Prawa geologicznego i górniczego,

4) podlegających przepisom obowiązującym w jednostkach podległych Ministrom Obrony Narodowej i Spraw Wewnętrznych i Administracji,

4) podlegających przepisom Prawa atomowego.

Rozdział V

Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia

Art. 220. [Ustalenie stopnia szkodliwości materiałów] [69] § 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 i preparatów chemicznych.

Art. 221. [Stosowanie substancji chemicznych] § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

§ 2. Niedopuszczalne jest stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i preparatów oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.

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

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

§ 5. (skreślony).

Art. 222. [Narażenie na substancje rakotwórcze] [70] § 1. W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, pracodawca zastępuje te substancje, preparaty, 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, preparatami, 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, preparatów, 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, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym i sposób ich rejestrowania,

1) sposób prowadzenia rejestru prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami, preparatami, 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, preparaty, 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, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,

6) warunki i sposób monitorowania stanu zdrowia pracowników narażonych na działanie substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym.

Art. 222[1]. [Ograniczanie stopnia narażenia] [71] § 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. [Ochrona przed promieniowaniem jonizującym] § 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. [Nagłe niebezpieczeństwo dla życia] § 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. [Prace wykonywane przez co najmniej dwie osoby] § 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. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, rodzaje prac, o których mowa w § 1.

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

Art. 226. [Informowanie o ryzyku zawodowym] [72] 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. [Zapobieganie chorobom zawodowym] § 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. [73] 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. [Międzyresortowa Komisja ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń]

§ 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. [Badania lekarskie] § 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 bezpośrednio 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. [Objawy choroby zawodowej] § 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. [Niezdolność wykonywania dotychczasowej pracy] [74] 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. [Nieodpłatne posiłki i napoje] 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. [Urządzenia higienicznosanitarne] Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higienicznosanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej, a także zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku.

Rozdział VII

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Art. 234. [Obowiązki pracodawcy w razie wypadku] § 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.

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

Art. 235. [Rozpoznanie choroby zawodowej] § 1. Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zgłosić właściwemu organowi Państwowej Inspekcji Sanitarnej i właściwemu inspektorowi pracy każdy przypadek rozpoznanej choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę.

§ 2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza, który rozpoznał lub podejrzewa przypadek choroby zawodowej.

§ 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 zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby.

Art. 236. [Analiza przyczyn wypadków przy pracy] 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. [Delegacja] § 1. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

1) szczegółowe zasady postępowania przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy,

2) wykaz chorób zawodowych,

3) szczegółowe zasady postępowania dotyczące zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz podmioty właściwe w tych sprawach.

§ 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[1]. [Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy] § 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.

Rozdział VIII

Szkolenie

Art. 237[2]. [Bhp w programach nauczania] Minister Edukacji Narodowej jest obowiązany zapewnić uwzględnianie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii w programach nauczania w szkołach, po uzgodnieniu zakresu tej problematyki z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej.

Art. 237[3]. [Szkolenie z zakresu bhp] § 1. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

§ 2[1]. [75] Pracodawca jest obowiązany odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków. Szkolenie to powinno być okresowo powtarzane.

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

Art. 237[4]. [Instrukcje i wskazówki dotyczące bhp] § 1. Pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac.

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

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

Art. 237[5]. [Delegacja] [76] Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zakres tego szkolenia, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia,

sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia.

Rozdział IX

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art. 237[6]. [Środki ochrony indywidualnej] § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami.

§ 2. (skreślony).

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

Art. 237[7]. [Odzież i obuwie robocze] § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu,

2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 2. [77] Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

Art. 237 [8]. [Współdziałanie ze związkami zawodowymi] § 1. [78] Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 237^6 § 1 i art. 237^7 § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

§ 2. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, o których mowa w art. 237^6 § 1 i art. 237^7 § 1, stanowią własność pracodawcy.

Art. 237[9]. [Dopuszczenie do pracy] § 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

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

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

Art. 237[10]. [Przechowywanie, pranie i konserwacja] § 1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, które w wyniku

stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi, były przechowywane wyłącznie w miejscu przez niego wyznaczonym.

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

Rozdział X

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237^{11}. [Służba bhp] § 1. [79] Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp", pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny **pracy, zaś pracodawca** zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby, jeżeli:

1) zatrudnia do 10 pracowników albo

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

§ 2. [80] Pracodawca – w przypadku braku kompetentnych pracowników – może powierzyć wykonywanie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy. Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, o którym mowa w § 1, a także specjalista spoza zakładu pracy powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników tej służby.

§ 3. [81] Pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań tej służby, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań i uprawnień służby bhp.

§ 4. [82] Właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp, albo zwiększenie liczby pracowników tej służby, jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi.

§ 5. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia:

2) szczegółowy zakres działania, uprawnienia, organizację, liczebność i podporządkowanie służby bhp,

3) kwalifikacje wymagane do wykonywania zadań służby bhp.

Rozdział XI

Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237 [11a]. [Konsultacje] [83] § 1. Pracodawca konsultuje z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkie działania związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w szczególności dotyczące:

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

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

3) tworzenia służby bhp lub powierzania wykonywania zadań tej służby innym osobom oraz wyznaczania pracowników do udzielania pierwszej pomocy,

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

5) szkolenia pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

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

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

przedstawicielom wchodzącym w skład komisji.

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

Art. 237[12]. [Komisja bhp] § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „komisją bhp", jako swój organ doradczy

i opiniodawczy. W skład komisji bhp wchodzą w równej liczbie przedstawiciele pracodawcy, w tym pracownicy służby bhp i lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, oraz przedstawiciele pracowników, w tym społeczny inspektor pracy.

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

Art. 237^{13}. [Zadania komisji] § 1. Zadaniem komisji bhp jest dokonywanie przeglądu warunków pracy, okresowej oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, opiniowanie podejmowanych przez pracodawcę środków zapobiegających wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, formułowanie wniosków dotyczących poprawy warunków pracy oraz współdziałanie z pracodawcą w realizacji jego obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

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

Art. 237^{13}. [Przedstawiciele pracowników] Przedstawiciele pracowników, o których mowa w art. 237^{11a} i art. 237^{12} , są wybierani przez zakładowe organizacje związkowe, a jeżeli u pracodawcy takie organizacje nie działają – przez pracowników, w trybie przyjętym w zakładzie pracy.

Rozdział XII

Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi

Art. 237^{14}. [Obowiązki organów sprawujących nadzór] Organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi są obowiązane podejmować działania na rzecz kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w szczególności:

1) udzielać przedsiębiorstwom i jednostkom organizacyjnym pomocy przy wykonywaniu zadań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) dokonywać, co najmniej raz w roku, oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych oraz określać kierunki poprawy tego stanu,

3) w miarę potrzeb i możliwości - inicjować i prowadzić badania naukowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy.

Rozdział XIII

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy

Art. 237^{15}. [Delegacja] § 1. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określi, w drodze rozporządzenia, ogólnie obowiązujące przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące prac wykonywanych w różnych gałęziach pracy.

§ 2. Ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej oraz Ministrem Zdrowia i Opieki Społecznej określą, w drodze rozporządzenia, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące tych gałęzi lub prac.

IV. POSTEPOWANIE 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.

Wypadki pracowników szkoły zdarzają się dość rzadko, w roku kalendarzowym bywa, iż wystąpi jeden lub kilka (są to wypadki nauczycieli oraz wypadki pracowników administracji i obsługi).
Niżej omówiono wypadki zaistniałe w jednej z szkół powiatu sieradzkiego w okresie od **1995** do **2000** roku.

1995r.

1. W dniu 28.03.1995r. pracownica podczas mycia szklanki, która pękła jej w prawej dłoni doznała zranienia wewnętrznej strony tej dłoni na długości 4 cm.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- używanie pękniętej szklanki,
- zbyt mocne uchwycenie szklanki.

2. W dniu 31.03.1995r. ratownik pobiegł na krzyk ucznia w kierunku szatni, gdy był w pomieszczeniu z prysznicami pośliznął się i upadł na plecy uderzając tyłem głowy w posadzkę, o spowodowało stłuczenie głowy i wstrząśnienie mózgu.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanego,

- śliska i mokra posadzka,
- pośpiech poszkodowanego.

3.W dniu16.07.1995r. pracownica szkoły będąc na dyżurze zbierała wodę z podłogi po zalaniu podłogi przez deszcz. Gdy zebraną wodę wylała do ubikacji idąc korytarzem pośliznęła się na mokrej podłodze i upadła uderzając prawym kolanem w podłogę. W wyniku wypadku doznała silnego stłuczenia
przedrzepkowego prawego kolana.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- śliska i mokra podłoga,
- pośpiech poszkodowanej
- nagromadzenie się w pomieszczeniu wody opadowej .

4.W dniu 9.10.1995r. nauczycielka podczas zajęć kulinarnych, przy wyciąganiu zapiekanek z piekarnika piecyka elektrycznego dotknęła wierzchem obu dłoni gorącej górnej płyty piecyka w wyniku czego doznała oparzenia obu dłoni.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- brak ochron osobistych dłoni,
- brak sprzętu pomocniczego do wyjmowania zapiekanek.

5.W dniu 12.12.1995r. woźny szkolny z konserwatorem naprawili drzwi, podczas ich montowania trzymane drzwi wypadły z rąk będącego z nim kolegi i uderzyły poszkodowanego w palce prawej stopy. Spowodowało to złamanie II i III palca tej stopy.
Przyczyny : niewłaściwe uchwycenie drzwi przez pracownika,
- nieuwaga pracownika montującego drzwi,
- nieuwaga poszkodowanego,
- poszkodowany stał zbyt blisko zdarzenia (wypadające drzwi upadły na jego palce),
- nadmierny pośpiech.

1996r.

1. W dniu 23.04.1996r. nauczyciel w.f podczas przerwy podawał ławki, jedna z ławek wypadła mu z rąk i uderzyła go w kolano prawej nogo, co spowodowało stłuczenie rzepki tego kolana.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanego,
- złe chwycenie ławki,
- nadmierny pośpiech.

1. W dniu 24.04.1996r. pracownica szkoły podczas schodzenia po schodach pośliznęła się i upadła uderzając tyłem ciała w biegi schodowe. W wyniku wypadku doznała przesunięcia kręgosłupa i potłuczenia tułowia.

Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- śliska podłoga.

2. W dniu 12.06.1996r. kucharka przebierając się w szatni pośliznęła się i upadła na posadzkę w wyniku czego doszło do skręcenia kolana i goleni prawej nogi.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- pośpiech poszkodowanej,
- śliska podłoga w szatni.

3. W dniu 30.12.1996r. nauczyciel będąc w sali teatru, gdy przygotowywał scenografię przenosił skrzynkę, która spadła mu na palucha prawej stopy powodując jego stłuczenie.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanego,
- pośpiech poszkodowanego,
- złe chwycenie i trzymanie skrzynki,

1997r.

1.W dniu 18.04.1997r. delegowana do pracy w Domu Nauczyciela nauczycielka gdy szła po schodach obsunęła się jej na ostatnim stopniu lewa noga w wyniku czego upadła ona na podest, na lędźwiową część kręgosłupa.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- pośpiech poszkodowanej.
- zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem.

2. W dniu 7.05.1997r. nauczycielka gdy schodziła schodami podwinęła się jej prawa noga. W wyniku wydarzenia poszkodowana doznała skręcenia stawu skokowego prawej stopy.
Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej.

3. W dniu 4.07.1997r. pracownica szkoły po zdjęciu z okna firanek i zasłonek co robiła stojąc na ławce. Gdy schodziła na krzesło, złamała się noga krzesła a poszkodowana upadłą uderzając brzuchem o oparcie krzesła, prawym łokciem o ławkę i tylną częścią ciała o podłogę. W wyniku wypadku doznała stłuczenia prawego łokcia, prawej strony brzucha i urazu kręgosłupa L – S.

Przyczyny : - wybranie przypadkowych mebli szkolnych do pracy związanej ze zdejmowaniem firanki i zasłonki,
- nieuwaga poszkodowanej,
- prawdopodobne używanie uszkodzonego krzesła,
- niewłaściwe metody pracy

1998r.

1. W dniu 27.02.1998r. nauczyciel idąc klatką schodowa z piętra pośliznął się na mokrych schodach i spadł na podest między piętrami w wyniku czego doszło do skręcenia łokcia prawej ręki.

Przyczyny : - śliskie schody,
- mokre schody,
- nieuwaga poszkodowanego.

2.W dniu 2.03.1998r. wicedyrektor szkoły będąc w biurze przy kuchni pośliznęła się na wypastowanej podłodze i upadła. W wyniku wypadku doznała skręcenia stawu skokowego lewej stopy, naderwania wiązadeł i ścięgien.

Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- chodzenie po wypastowanej podłodze.

3.W dniu 24.03.1998r. nauczycielka idąc do pokoju pedagogów pośliznęła się na pastowanej podłodze i upadła na lewy bok i rękę. W wyniku wypadku doznała złamania dwóch kości nadgarstka lewej dłoni.

Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- chodzenie po wypastowanej podłodze,
- pośpiech poszkodowanej.

4.W dniu 1.06.1998r. elektryk stojąc na drabinie poprawiał mocowanie osłony na punkcie świetlnym, prawą dłonią złapał się za półkę nałożoną na drabinę i wychylając się w kierunku lampy spadł razem z w/w półka na podłogę korytarza w wyniku czego doznał skręcenia i naderwania wiązadeł stawu skokowego prawej nogi.

Przyczyny: - nieuwaga poszkodowanego,
- chwycenie się niestabilnej półki drabiny,
- niebezpieczne wychylenie się poza drabinę i upadek,
- brak przestawienia lub ustawienia drabiny w taki sposób aby bez wychylania się bezpiecznie zamocować osłonę na punkcie świetlnym,
- wybranie niewłaściwej metody pracy.

5.W dniu 8.09.1998r. wicedyrektor szkoły idąc po schodach pośliznęła się nagromadzonym na biegach schodowych piasku w wyniku czego upadła uderzając w biegi schodowe prawą nogą, prawą ręką i tyłem ciała.
Wypadek spowodował skręcenie stawu skokowego prawej stopy.

Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanej,
- nagromadzenie się piasku na schodach,
- brak sprzątania podczas przerw schodów,
- wpuszczanie do szkoły uczniów bez zmiany obuwia.

6.W dniu 14.09.1998r. podczas przesuwania kasy pancernej w pokoju księgowych przy ustawianiu kasy pod ścianą, kasa przygniotła kierownikowi obiektów sportowych do ściany prawą dłoń, co spowodowało pęknięcie dwóch kości tej dłoni.

Przyczyny: - nieuwaga poszkodowanego,
- pośpiech przy wykonywaniu pracy,
- brak wystarczającego miejsca do właściwego uchwycenia kasy.
- duży ciężar kasy.

1999r.

1. W dniu 21.06.1999r uległ nauczyciel, gdy szedł plażą basenu podwinęła mu się noga w wyniku czego upadł na prawy bok i prawe kolano, co spowodowało uszkodzenie łękotki tego kolana.
2. Przyczyny : - nieuwaga poszkodowanego,
   - pośpiech poszkodowanego.

2000r.

1. W dniu 31.03.2000r. uległ wypadkowi pracownik szkoły, gdy wynosił kosz z gruzem źle stąpnął na lewą nogę w wyniku czego poczuł ból kolana.
   Po wizycie u lekarza okazało się , iż doszło do uszkodzenia łękotki tego kolana.

Przyczyny: - nieuwaga poszkodowanego,
- pośpiech poszkodowanego

W Polsce

w zaistniałych **98 774** wypadkach przy pracy w **1999r.,** poddaje się iż dominującą przyczyną wypadków przy pracy było :

- ✓ nieprawidłowe zachowanie się pracowników - **49,9 %,**
- ✓ niewłaściwa organizacja - **14,6 %,**
- ✓ niewłaściwy stan czynnika materialnego **– 12,5 %,**
- ✓ brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym **– 9,6 %.**
- ✓ pozostałe przyczyny – **11,4 %**

Poniżej podano przyczyny wypadków przy pracy zaistniałych w szkołach.

1. Prace przy obsłudze maszyn i urządzeń technicznych zasilanych energią elektryczną.

Przy pracach związanych z obsługą maszyn, urządzeń technicznych, narzędzi ręcznych zasilanych energią elektryczną, wypadki mogą powstać z następujących przyczyn :

W zakresie rozwiązań technicznych (T).

- niewłaściwe wykonanie instalacji zasilających,

- niewłaściwa ochrona przeciwporażeniowa,
- stosowanie w bezpiecznikach wkładek topikowych naprawianych we własnym zakresie, nie spełniających wymagań odpowiednich norm (watowanie , licowanie bezpieczników),
- niewłaściwe zamocowanie końcówek przewodów zasilających na tablicach rozdzielczych oraz w gniazdach wtykowych,
- stosowanie do zasilania maszyn i urządzeń niewłaściwych przewodów, z uszkodzoną izolacją,
- brak zabezpieczenia przewodów kablowych przed uszkodzeniami mechanicznymi.

W zakresie organizacji pracy (O).

- brak pomiarów skuteczności ochrony przeciwporażeniowej i rezystancji izolacji,
- niewykonywanie w przewidzianych terminach czynności konserwacyjnych oraz brak bieżącego usuwania usterek,
- tolerowanie przez nadzór dokonywania napraw w obwodach elektrycznych maszyn i urządzeń przez osoby nie posiadające odpowiednich kwalifikacji,
- brak specjalistycznego odbioru urządzeń po naprawie i remontach,
- wydawanie pracownikom niesprawnego technicznie sprzętu do pracy,
- brak przeszkolenia pracowników w zakresie bhp.

W zakresie zachowań ludzkich (L).

- samowolne używanie niesprawnych technicznie maszyn, urządzeń, narzędzi,
- samowolne usuwanie usterek i awarii w obwodach elektrycznych maszyn i urządzeń,
- nie używanie sprzętu ochronnego,
- nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów i instrukcji.

Przedstawiona tu metoda T.O.L. oceny poziomu bezpieczeństwa na stanowisku pracy palacza i przy obsłudze maszyn zasilanych energią elektryczna została opracowana przez dr Arwida Hansena, polega ona na systematycznej analizie i ocenie trzech obszarów wyznaczających poziom bhp w zakładzie, tj. techniki (T),
organizacji pracy (O) oraz działania ludzi (L)

DZIAŁALNOŚĆ PROFILAKTYCZNA.

1.Polega na zorganizowaniu działalności mającej na celu usuwanie wszelkich przyczyn wypadków przy pracy i zachorowań zawodowych a tym samym zapobieganie tym wypadkom i chorobom.
Profilaktyka bierna – jest to działalność polegająca na kontroli wykonywania obowiązujących przepisów .

Profilaktyka czynna – uzupełnia profilaktykę bierna - polega na systematycznym wykrywaniu wszelkich źródeł i przyczyn wypadków i zachorowań oraz poszukiwaniu i stosowaniu wszelkich środków przeciwdziałania.

2. Pracodawca powinien stworzyć najdogodniejsze warunki pracy przez odpowiednie zaprojektowanie, urządzenie i utrzymanie pomieszczeń pracy.
3.Należy wszystkie maszyny, aparaty i urządzenia stosowane podczas pracy wyposażyć w odpowiednie urządzenia ochronne i zabezpieczające.
4. Zapewnić odpowiednie pomieszczenia i środowisko pracy.
5. Zaopatrzyć pracowników w odpowiedni sprzęt ochronny i odzież ochronną.
6.Przeprowadzać systematycznie kontrolę warunków pracy i nauki w szkole (społeczne przeglądy warunków pracy i nauki).
7.Przy zatrudnieniu powyżej 250 osób powołać Komisję Bezpieczeństwa w szkole.
8.Przeprowadzać szkolenia bhp nowoprzyjętych pracowników , podstawowe i okresowe osób już pracujących.
9.Zawrzeć umowę z lekarzem lub przychodnią w celu profilaktycznej opieki lekarskiej nad zakładem.
10.Nie dopuszczać do pracy pracowników bez aktualnych badań lekarskich, książeczek do celów sanepid.
11.Kierować nauczycieli na badania foniatryczne.
12.Korzystać podczas zajęć w klasach i pracowniach z nagłośnienia.
13. Opracowywać plany poprawy warunków pracy, korzystając z materiałów zebranych podczas przeglądów placówki i wniosków pracowników.
14.Przeprowadzać badania czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy w szkole (oświetlenie, hałas, zanieczyszczenia, mikroklimat).
15. Przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego stanowisk pracy występujących w szkole/placówce.
16. Przeprowadzanie analizy bhp w szkole za każdy rok nauki i zapoznanie z nią personelu na posiedzeniu Rady Pedagogicznej.
17. Uczulenie nauczycieli na obowiązek natychmiastowego zgłaszania powstałych (zauważonych podczas zajęć zagrożeń wypadkowych konserwatorom szkolnym).
18. Natychmiastowe usuwanie powstałych, zgłoszonych zagrożeń wypadkowych.

"Zgodnie Art. 226.Kodeksu pracy, każdy pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. A więc jest obowiązany do dokonania analizy ryzyka

Jak ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy.

Spis treści.

1. Co to jest ryzyko zawodowe?

2. Co i po co oraz jak oceniać?

3. Ryzyko zawodowe na stanowisku pracy.

4. Jak ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy?

5. Dokumentowanie ryzyka zawodowego.

6. Proces oceny.

To pytanie wydaje się banalnie proste, a odpowiedź oczywista. Jednakże czy tak jest naprawdę? Czy wszyscy wiemy co to jest ryzyko zawodowe i czy wszyscy o tym samym ryzyku zawodowym mówimy?

1. Definicja ryzyka zawodowego mówi o prawdopodobieństwie (możliwości) wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy. Definicja nie konkretyzuje rodzaju ryzyka. Należy bowiem zauważyć, że ryzyko zawodowe może wynikać z różnych czynników a ocena ryzyka może służyć różnym celom. Lekarz medycyny pracy badając ryzyko zawodowe będzie głównie myślał o zachorowalności na poszczególne choroby zawodowe. Inżynier konstruujący maszynę ryzyko zawodowe będzie postrzegał zupełnie inaczej. Dla niego ryzykiem zawodowym będzie możliwość nastąpienia wypadku z powodu nieprawidłowego zadziałania urządzenia lub zachowania człowieka.

Pierwszy w oparciu o ryzyko zawodowe będzie prowadził działania profilaktyki lekarskiej. Drugi będzie konstruował urządzenia zabezpieczające.

Obaj będą zmierzali do ograniczenia ryzyka zawodowego. Jednakże zupełnie innego ryzyka zawodowego.

Dlatego przy zadawaniu pytania o ryzyko zawodowe istotnym jest skonkretyzowanie pytania o jakie ryzyko zawodowe nam chodzi.

Mówiąc o ocenie ryzyka zawodowego należy zadać sobie pytania: co?, po co? Dopiero w dalszej kolejności należy udzielić sobie odpowiedzi na pytanie jak? ocenić ryzyko.

2. Co i po co oraz jak oceniać?

Jako przykład oceny ryzyka zawodowego wynikającej z przepisów prawa należy wskazać ocenę czynników szkodliwych występujących na stanowisku pracy. Ocena ta jest oceną wynikającą bezpośrednio z rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 9 lipca 1996r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Przedmiotem oceny są czynniki szkodliwe i niebezpieczne, a celem ich identyfikacja i określenie poziomu (natężenia lub stężenia).

Przykładem oceny ryzyka zawodowego nie wynikającej z przepisów prawa może być ocena ryzyka zawodowego określana do celów ubezpieczeniowych. W tej sytuacji przedmiotem oceny jest ryzyko ubezpieczeniowe, a celem - określenie prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia powodującego konieczność wypłacenia odszkodowania i określenie wysokości składki ubezpieczeniowej.

Przedmiot oraz cel oceny ryzyka zawodowego determinuje metody jego oceniania. Metody oceny mogą wynikać bądź z przepisów prawa, bądź z indywidualnych potrzeb oceny. W przypadku oceny ryzyka zawodowego wynikającego z występowania czynników szkodliwych i niebezpiecznych metody oceny wynikają także bezpośrednio z przepisów - a konkretnie z polskich norm. Polskie normy precyzyjnie określają procedury pobierania próbek, wykonywania badań oraz interpretacji wyników. W przypadku określania ryzyka ubezpieczeniowego - metody nie będą oparte na przepisach prawa lecz będą wynikać z indywidualnych potrzeb firm ubezpieczeniowych.

3. Ryzyko zawodowe na stanowisku pracy.

W przypadku oceny ryzyka zawodowego wynikającej z kodeksu pracy oraz z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy cel i przedmiot oceny ryzyka został określony § 39 wyżej wymienionego rozporzadzenia.

Pierwsza część przepisu informuje o przedmiocie oceny ryzyka zawodowego.
Czytamy w nim, że pracodawca ma obowiązek dokonywać oceny ryzyka zawodowego występującego przy określonych pracach. Tak więc ocena ryzyka na stanowisku pracy jest oceną kompleksową i całościową, obejmującą wszystkie elementy ryzyka związanego z pracą na danym stanowisku.

Oznacza to, że ocena ryzyka zawodowego wynikająca z kodeksu pracy i rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bhp jest pojęciem szerszym niż ocena wynikająca z przepisu mówiącego o pomiarach czynników szkodliwych i niebezpiecznych, występujących na stanowisku pracy. Tak więc ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy musi zawierać w sobie ocenę stopnia narażenia na czynniki:

* szkodliwe (np. hałas)
* niebezpieczne (np. ruchome elementy)

* uciążliwe (np. wydatek energetyczny).

Cel oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy określa druga część § 39 rozporządzenia. Czytamy w nim, że oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy przeprowadza się aby:

1. zapewnić organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości,

2. zapewnić likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących takich zagrożeń,

3. stosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne, w tym odpowiednie środki ochrony zbiorowej, ograniczające wpływ tych zagrożeń na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników,
4. zapewnić pracownikom środki ochrony indywidualnej, odpowiednie do rodzaju i poziomu zagrożen.

Reasumując:

* przedmiotem oceny jest ryzyko zawodowe związane z pracą na określonym stanowisku,
* celem oceny jest poznanie stanu faktycznego i opracowanie działań korygujących i zapobiegawczych.

Podmiotem oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy jest pracownik zatrudniony na konkretnym stanowisku pracy, w konkretnych warunkach środowiska pracy. To do jego osoby muszą zawsze zostać odniesione wyniki oceny ryzyka zawodowego.
Praktyka wskazuje, że ocena ryzyka zawodowego powinna odwoływać się do ilościowego (szacunkowego) ujmowania poszczególnych elementów szkodliwości i uciążliwości. Nie chodzi tu jedynie o ilościowe określenie stężenia lub natężenia konkretnego czynnika (np. natężenia hałasu) lecz także o odniesienie wyników do reakcji organizmu człowieka na dany czynnik. Tak więc istotne jest przedstawienie relacji pomiędzy czynnikiem a reakcją organizmu na jego występowanie (np. określenie krotności NDN hałasu). Określenie zależności wielkości lub rodzaju czynnika do reakcji organizmu nie może ograniczać się jedynie do czynników posiadających określone wartości dopuszczalnych stężeń i natężeń. Ocena powinna uwzględniać wszystkie czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe występujące na stanowisku pracy, w tym także czynniki niemierzalne takie jak np. czynniki psychofizyczne.

4. Jak ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy?

Istotnym problemem pozostaje odpowiedź na pytanie jak oceniać ryzyko zawodowe na stanowisku pracy. Odpowiedzi nie przynosi w żaden z obowiązujących przepisów prawa. Aby odpowiedzieć na to pytanie należy jeszcze raz cofnąć się do § 39 wyżej cytowanego rozporządzenia i jego praktycznej interpretacji.

Przeważnie pracodawca (lub pracownik służby bhp) ma za zadanie dokonanie oceny stanu bezpieczeństwa w zakładzie w celu wykrycia zagrożeń i określenia środków ograniczających ich poziom. Wynika to z faktu, iż dla robotnika (pracownika) wykonującego pracę na swoim stanowisku nie potrzebna jest wiedza o poziomie występujących zagrożeń, podobnie jak kierowcy nie jest potrzebna znajomość statystyki wypadków drogowych. Robotnikowi (pracownikowi) potrzebna jest wiedza o występujących źródłach zagrożeń i sposobie unikania sytuacji niebezpiecznych dla jego życia i zdrowia. Tym samym istotą oceny ryzyka zawodowego jest analiza procesu pracy, dokumentowanie jego przebiegu, wykrywanie zagrożeń i określanie środków (w tym procedur) ograniczających występujące zagrożenia.
Nie istnieje jedna metoda oceny ryzyka zawodowego. Przy doborze metody oceny ryzyka zawodowego należy kierować się w szczególności zasadą, że metoda musi być dostosowana do zakładu i występujących w nim zagrożeń. Ponadto winna ona być:

* łatwa, nie wymagająca wiedzy specjalistycznej,

* prosta w użyciu,

* zgodna z obowiązującymi przepisami,

* dająca wyniki w pełni wystarczające oraz obiektywne,

* pozwalająca na podjęcie działań korygujących i zapobiegawczych.

Aktualnie na rynku jest dostępnych szereg różnorodnych metod oceny ryzyka zawodowego. Należy tu szczególności wskazać na polską normę PN 18002 Ocena ryzyka zawodowego.

5. Dokumentowanie ryzyka zawodowego.

Kodeksowy nakaz oceny ryzyka zawodowego został oparty na obowiązku dokumentowania przez pracodawcę zagrożeń wynikających z procesu pracy. Dokumentowanie stanu istniejącego stało się podstawą oceny ryzyka zawodowego. Ustawodawca uznał, że przepisy prawa powinny ograniczać się do określenia zasad dokumentowania zagrożeń oraz skutków ich wystepowania.

Jako podstawowe dokumenty związane z oceną ryzyka zawodowego należy wymienić:

* Dokumenty związane z pomiarami środowiska pracy (rejestr i karty).

* Rejestr czynników rakotwórczych,

* Rejestr wypadków oraz inna dokumentacja powypadkowa,

* Rejestr chorób zawodowych,

* Dokumentacja techniczna i eksploatacyjna,

* Dokumentacja związana z obiektem budowlanym,

* Dokumentacja związana z procesem technologicznym,

* Oceny maszyn i urządzeń,

* Dokumentacja techniczna,

* Ocena pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy,

* Przeglądy techniczne,

- Dokumenty związane z urządzeniami energetycznymi,

* Dokumentacja Dozoru Technicznego,

* Dokumenty związane z użytkowaniem środków chemicznych

Wszystkie te dokumenty mówią nam o stanie środowiska pracy i zagrożeniach z nim związanych. Można powiedzieć, że sporządzenie w.w. dokumentów wymaga dokonania szeregu badań i analiz oraz cząstkowych ocen zagrożeń występujących na stanowisku pracy. Bez tych cząstkowych ocen nie można mówić o kompleksowej ocenie ryzyka zawodowego.

Nie mniej jednak nie jest wystarczającym poprzestanie na jednostkowych analizach i cenach. Nie wystarczy dokonać oceny narażenia na hałas czy zapylenie bez dokonania sprawdzenia zasad stosowania środków ochrony indywidualnej i zbiorowej. Także poprzestanie na zbadaniu ryzyka resztkowego występującego po zastosowaniu środków ochrony nie jest zadawalające bowiem np. stosowanie środków ochrony indywidualnej pogarsza warunki pracy i w bezpośredni sposób wpływa na obciążenie statyczne i dynamiczne oraz ogólny komfort pracy.

Dlatego istotnymi dokumentami związanymi z oceną ryzyka zawodowego są:

* dokumenty dotyczące przydziału środków ochrony indywidualnej;

* zasady stosowania środków ochrony zbiorowej;

* instrukcje bezpiecznej pracy;

* profilaktyczne badania lekarskie.

UWAGA: Prowadzenie wyżej wymienionych dokumentów w większości przypadkach jest działaniem wystarczającym w zakresie dokumentowania ryzyka zawodowego na stanowisku pracy.
Jedynie w wyjątkowych przypadkach niezbędnym jest prowadzenie dodatkowych dokumentów związanych z oceną ryzyka zawodowego. Rodzaj dokumentacji związanej z ryzykiem zawodowym związany jest w szczególności od ilości i rodzaju zagrożeń występujących na poszczególnych stanowiskach. Im większa liczba zagrożeń tym poziom dokumentowania ryzyka musi być odpowiednio większy.

6. Proces oceny

Należy zaznaczyć, że najważniejszym w ocenie ryzyka zawodowego jest stworzenie dobrego i solidnego fundamentu w postaci aktualnych pomiarów środowiska pracy i ich interpretacji, przeglądów stanu bhp, ocen i analiz wypadków, chorób zawodowych i parazawodowych. Dopiero na ich podstawie należy dokonywać kompleksowej oceny dowolnymi metodami (bardziej lub mniej obiektywnymi) w celu opracowywania programów poprawy warunków pracy i ograniczenia zagrożeń. Należy przy tym pamiętać, że proces oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy nie jest procesem zamkniętym i musi trwać ciągle.

Reasumując - trudno jest mówić o jednej metodzie oceny ryzyka zawodowego. Składa się ono bowiem z wielu drobnych czynności, które w efekcie umożliwiają dokonanie kompleksowej oceny ryzyka zawodowego. Zawsze wyjściowym składnikiem oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy jest identyfikacja zagrożeń środowiska pracy, przeprowadzenie przeglądów bezpieczeństwa i higieny racy oraz dokonanie rzetelnej rejestracji uzyskanych wyników. Dopiero na podstawie tak zebranych informacji pracodawca powinien dokonać kompleksowej oceny i podjąć działania zmierzające do poprawy warunków pracy.

Analiza ryzyka zawodowego nauczycieli.

Karta analizy ryzyka zawodowego dla czynności nauczyciela przedmiotów humanistycznych i matematyczno – przyrodniczych

Zagrożenie Wg PN – 80/Z-08052	Przyczyny zagrożenia	skutki	ciężkość	prawdopo	ryzyko	Działaania korygyjące lub zapobiegawcze	
1	2	3	4	5	6	7	8
Obciążenie narządu mowy	Brak umiejętności operowania głosem, jako narzędziem pracy. Przeciążenie strun głosowych Wysuszenie błon śluzowych. Podrażnienie górnych dróg oddechowych kurzem i pyłem kredowym.	Choroba zawodowa i parazawodo-dowa. Przewlekłe choroby narządu głosu związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowłady strun głosowych, zmiany przerostowe). Choroby dróg oddechowych (astma, zapalenie oskrzeli).	d	p	2	Nieprzekrzykiwanie uczniów. Częste picie letniej wody mineralnej, herbaty ziołowej w trakcie zajęć. Stosowanie aktywizujących metod nauczania – uczenia się, umiejętne planowanie toku lekcji. Wycieranie tablicy tylko na mokro. Utrzymanie firan, zasłon, kwiatów, miejsc gromadzenia się kurzu w czystości, częste wietrzenie sal, zastępowanie tablic kredowych tablicami białymi i stosowanie pisaków. Niepalenie papierosów i nieprzebywanie w zadymionych dymem tytoniowym pomieszczeniach. Unikanie mówienia w przeciągu. Stosowanie urządzeń nagłaśniających. Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym.	Dop.
Obciążenie narządu	Niewłaściwe oświetlenie	Pogorszenie ostrościwidzenia,	Ś	P	2	Dostosowanie oświetlenia sztucznego	Dop.

wzroku	**sztuczne pomieszczeń, brzęczenie i migotanie świetlówek.** **Sprawdzanie prac pisemnych, opracowywanie materiałów dydaktycznych.** **Wzmożona konentracja uwagi (obserwowanie zachowaniiiia uczniów).** **Obsługiwanie urządzeń audiowizualnych**	**zmęczenie, rozdrażnienie psychiczne, ból głowy, mikroolśnienie spojówek**				**do wymagań normy PN-84/E-02033** **Utrzymanie w czystości szyb okiennych, opraw oświetleniowych oraz niezasłanianie okien firanami.** **W razie nasłonecznienia stosować żaluzje przeciwsłoneczne.** **Przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy z urządzeniami audiowizualnymi.** **Przestrzeganie podziału uczniów na grupy podczas zajęć o podwyższonym ryzyku (w..f.. chemia, ćwiczeń, wycieczek przedmiotowych itp.).**	
Obciążenie nerwowo psychiczne	**Agresja, nieakceptowane postawy uczniów, brak dyscypliny, konflikty w relacjach przełożony – podwładny, uczeń – nauczyciel, nauczyciel – rodzice,** **Odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo uczniów**	**Depresja, dyskomfort psychiczny, choroby układu wegetatywnego, nerwice, stres, pobicia.**	**D**	**Wp**	**3**	**Ćwiczenie relaksacyjne dla nauczycieli,** **Pogadanki pedaggogizujące dla rodziców, uczniów i nauczycieli na temat uzależnień, przestępczości nieletnich itp.**	**Dop.**
Zagrożenia biologiczne	**Nieodpowiedni stan urządzeń sanitarno – higienicznych, brak środków higieny (płynne mydło, papier toaletowy, środki odkażające itp.).** **Kontakt**	**Stałe narazenie na choroby zakaźne, w tym :** • **Wirus zapalenia wątroby typu B (HDV)** • **Wirus ospy i półpaśćca,** • **Wirus grypy,** • **Wirus zapalenia przyusznic,**	**Ś**	**P**	**2**	**Utrzymanie należytego stanu sanitarno – higienicznego szkoły.** **Profilaktyczna opieka lekarska nauczycieli w ramach badań dla celów higieniczno – sanitarnych. Stosowanie szczepień ochronnych przeciw grypie i WZW.**	**D op**

	z uczniami chorymi na choroby wirusowe, bakteryjne i grzybiczne.	• **Wirus różyczki** • **Pałeczka czerwonki** • **Gronkowiec złocisty** • **Paciorkowiec ropotwórczy**					

Karta analizy ryzyka zawodowego dla czynności nauczyciela wychowania fizycznego

Zagrożenie wg PN-80/Z-08052	**Przyczyny Zagrożenia**	**Skutki (opisowo)**	**c**	**p**	**r**	**Działania korygujące Lub zapobiegawcze**	
Obciążenie dynamiczne I statyczne	**Prowadzenie instruktażu dla uczniów (pokaz ćwiczeń z objaśnieniami) sędziowanie rozgrywek, aktywny udział w zajęciach sportowych, rajdach pieszych i turystyce kwalifikowanej**	**Przeciążenie kręgosłupa i układu mięśniowo – szkieletowego, urazy, stłuczenia, złamania, skręcenia lub zwichnięcia kończyn, skaleczenia lub krwotoki, utrata przytomności, omdlenia**	**S**	**P**	**2**	**Właściwa rozgrzewka, przestrzeganie zasad metodyki prowadzenia zajęć sportowych, używanie profesjonalnego obuwia sportowego i dobrej jakości odzieży sportowej ochronnej, kurtki termoaktywne, podczas zajęć prowadzonych w terenie. Dbanie o sprawność sprzętu sportowego, wyposażenie sal i boisk sportowych oraz ich dobry stan techniczny. Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym. Przestrzeganie zasad higieny i zdrowego stylu życia.**	**Dop**
Hałas	**Brak podziału na grupy, prowadzenie zajęć na sali sportowej równolegle dla kilku klas, duża akustyka**	**Przeciążenie zmysłu słuchu, rozdrażnienie psychiczne, zmęczenie, apatia**	**Ś**	**P**	**2**	**Stosowanie zróżnicowanych ćwiczeń podczas zajęć, niekumulowanie rozgrywek zespołowych w tym samym czasie**	**Dop**

	pomieszczeń, hałas czyniony przez kibiców					**i miejscu. W miarę możliwości korzystanie z boiska sportowego i prowadzenie zajęć w terenie. Regenerowanie sił podczas celowo zaplanowanych „okienek" w planie lekcji.**	
Obciążenie narządu wzroku	**Niewłaściwe oświetlenie sztuczne pomieszczeń, brzęczenie i migotanie świetlówek. Wzmożona koncentracja uwagi (obserwowanie zachowania uczniów) Nadmierne nasłonecznienie sal sportowych**	**Pogorszenie ostrości widzenia, zmęczenie, rozdrażnienie psychiczne, ból głowy, mikroolśnienie, zapalenie spojówek.**	**Ś**	**P**	**2**	**Dostosowanie oświetlenia sztucznego do wymogów normy PN-84/E-02033 Utrzymanie w czystości szyb okiennych, opraw oświetleniowych. Przestrzeganie podziału uczniów na grupy podczas zajęć o podwyższonym ryzyku (ćwiczeń gimnastycznych, biegów przełajowych, rajdów pieszych, itp.).**	**Dop.**
Obciążenie narządu mowy	**Brak umiejętności operowania głosem jako narzędziem pracy. Przeciążenie strun głosowych. Wysuszenie błon śluzowych. Porażenie górnych dróg oddechowych kurzem i pyłem, nie wyleczone choroby przeziębieniowe.**	**Choroby zawodowe i parazawodowe. Przewlekłe choroby narządu głosu związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowład strun głosowych, zmiany przerostowe). Choroby dróg oddechowych (astma, zapalenie oskrzeli).**	**D**	**P**	**2**	**Nie przekrzykiwanie uczniów. Częste picie letniej wody mineralnej, herbaty ziołowej w trakcie zajęć. Wycieranie parkietu tylko na mokro. Utrzymywanie miejsc gromadzenia się kurzu w czystości, częste wietrzenie sali gimnastycznej. Niepalenie papierosów i nie przebywanie w zadymionych dymem tytoniowym pomieszczeniach . Unikanie mówienia w przeciągu. Stosowanie urządzeń nagłaśniających (tuby głosowej, mikrofonu bezprzewodowego) oraz gwizdka podczas zajęć.**	**Dop.**

						Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym.	
Obciążenie nerwowo – psychiczne	**Agresja, nieakceptowane postawy uczniów, brak dyscypliny, konflikty w relacjach przełożony – podwładny, uczeń – nauczyciel, nauczyciel – rodzic, odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo uczniów.**	**Depresje, dyskomfort psychiczny, choroby układu wegetatywnego, nerwice, stres, bójki.**	**Ś**	**Wp**	**2**	**Ćwiczenia relaksacyjne dla nauczycieli , pogadanki pedagogizujące dla rodziców, uczniów i nauczycieli na temat uzależnień, przestępczości nieletnich itp. Urlopy zdrowotne, sanatoria dla nauczycieli, warsztaty terapeutyczne.**	**Dop**
Zagrożenia biologiczne	**Nieodpowiedni stan urządzeń sanitarno – higienicznych, brak środków higieny (płynne mydło, papier toaletowy, płyny odkażające). Kontakt z uczniami chorymi na choroby wirusowe, bakteryjne i grzybiczne.**	**Stałe narażenie na choroby zakaźne, w tym:** • **Wirus zapalenia wątroby typu B (HDV)** • **Wirus ospy i półpaśca** • **Wirus grypy** • **Wirus zapalenia przyusznic** • **Wirus różyczki** • **Pałeczka czerwonki** • **Gronkowiec złocisty** • **Paciorkowiec ropotwórczy**	**Ś**	**P**	**2**	**Utrzymanie należytego stanu sanitarno – higienicznego szkoły. Profilaktyczna opieka lekarska nauczycieli w ramach badań dla celów higieniczno – sanitarnych. Stosowanie szczepień ochronnych przeciw grypie i WZW.**	**Dop.**

Analiza ryzyka zawodowego dla czynności nauczyciela chemii i fizyki oraz techniki.

Zagrożenie wg PN-80/Z-08052	Przyczyny Zagrożenia	Skutki (opisowo)	c	p	r	Działania korygujące Lub zapobiegawcze	
Ostra, ostre krawędzie, ruchome elementy urządzeń technicznych	Prowadzenie instruktażu w zakresie posługiwania się elektronarzędziami (pokaz ćwiczeń z objaśnieniem), przygotowanie materiałów do zajęć (cięcie desek, płyt na pilarce tarczowej), ostrzenie narzędzi (wiertła, dłuta itp.)	Skaleczenie, amputacje urazowe, zmiażdżenia, stłuczenia palców dłoni, wplatanie, wciągnięcie nie podpiętych włosów lub luźnych części garderoby, urazy oka	Ś	P	2	Przestrzeganie zasad bhp i metodyki prowadzenia zajęć, używanie obuwia roboczego i dobrej jakości odzieży roboczej oraz ochronnej, sprzętu ochrony osobistej (okulary ochronne, rękawice, fartuchy) podczas zajęć praktycznych i ćwiczeń. Dbanie o sprawność sprzętu technicznego, wyposażenia pracowni przedmiotowych i laboratoriów. Opracowanie regulaminów pracowni i egzekwowanie ich od uczniów. Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym.	Dop.
Napięcie w obwodach elektrycznych	Niewłaściwe oświetlenie sztuczne pomieszczeń, brzęczenie i migotanie świetlówek. Wzmożona koncentracja uwagi (obserwowanie zachowania uczniów). Nadmierne nasłonecznienie pracowni przedmiotowych i laboratoriów.	Pogorszenie ostrości widzenia, zmęczenie, rozdrażnienie psychiczne, ból głowy, mikroolśnienie spojówek.	Ś	P	2	Dostosowanie oświetlenia sztucznego do wymogów normy PN-84/E –02033 Utrzymanie czystości szyb okiennych, opraw oświetleniowych oraz nie zasłanianie okien firanami. W razie nasłonecznienia stosowanie żaluzji przeciwsłonecznych. Przestrzeganie zasad bezpiecznej pracy z urządzeniami audiowizualnymi. Przestrzeganie podziału uczniów na grupy podczas zajęć o podwyższonym ryzyku (ćwiczenia itp.).	Dop.
Obciążenie narządu mowy	Brak umiejętności operowania głosem jako	Choroby zawodowe i parazawodowe. Przewlekłe choroby narządu głosu	D	P	3	Nie przekrzykiwanie uczniów. Częste picie letniej wody mineralnej, herbaty	Dop.

	narzędziem pracy. Przeciążenie strun głosowych. Wysuszenie błon śluzowych. Porażenie górnych dróg oddechowych kurzem i pyłem, nie wyleczone choroby przeziębieniowe.	**związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowład strun głosowych, zmiany przerostowe). Choroby dróg oddechowych (astma, zapalenie oskrzeli).**				**ziołowej w trakcie zajęć. Wycieranie parkietu tylko na mokro. Utrzymywanie miejsc gromadzenia się kurzu w czystości, częste wietrzenie sali gimnastycznej. Niepalenie papierosów i nie przebywanie w zadymionych dymem tytoniowym pomieszczeniach . Unikanie mówienia w przeciągu. Stosowanie urządzeń nagłaśniających (tuby głosowej, mikrofonu bezprzewodowego) oraz gwizdka podczas zajęć. Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym**	
Obciążenie nerwowo - psychiczne	**Agresja, nieakceptowane postawy uczniów, brak dyscypliny, konflikty w relacjach przełożony – podwładny, uczeń – nauczyciel, nauczyciel – rodzic, odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo uczniów.**	**Depresje, dyskomfort psychiczny, choroby układu wegetatywnego, nerwice, stres, pobicia.**	**D**	**Wp**	**3**	**Ćwiczenia relaksacyjne dla nauczycieli , pogadanki pedagogizujące dla rodziców, uczniów i nauczycieli na temat uzależnień, przestępczości nieletnich itp. Urlopy zdrowotne, sanatoria dla nauczycieli, warsztaty terapeutyczne.**	**Dop .**
Zagrożenia biologiczne	**Nieodpowiedni stan urządzeń sanitarno – higienicznych, brak środków higieny (płynne mydło, papier toaletowy, płyny odkażające itp.). Kontakt**	**Stałe narażenie na choroby zakaźne, w tym:** • **Wirus zapalenia wątroby typu B (HDV)** • **Wirus ospy i półpaśca** • **Wirus grypy**	**Ś**	**P**	**2**	**Utrzymanie należytego stanu sanitarno – higienicznego szkoły. Profilaktyczna opieka lekarska nauczycieli w ramach badań dla celów higieniczno – sanitarnych. Stosowanie szczepień ochronnych przeciw grypie i WZW.**	**Dop .**

	z uczniami chorymi na choroby wirusowe, bakteryjne i grzybiczne.	• **Wirus zapalenia przyusznic** • **Wirus różyczki** • **Pałeczka czerwonki** • **Gronkowiec złocisty** **Paciorkowiec ropotwórczy**					
Chemiczne czynniki o działaniu toksycznym	**Brak ewidencji jakościowej i ilościowej posiadanych substancji (wykaz A). Przechowywanie substancji w słoikach po produktach spożywczych, nie oznakowanie ich oraz składowanie obok odczynników niewiadomego pochodzenia lub nieokreślonej reakcji chemicznej. Brak zabezpieczenia szafek lub pomieszczeń przed dostępem uczniów. Brak wentylacji mechanicznej i digestorium oraz sprzętu ochrony osobistej. Lekceważenie reguł bhp, niebezpieczne postawy.**	**Ostre lub przewlekłe zatrucia toksykologiczne.**	**D**	**Mp**	**2**	**Prowadzenie zeszytu kontroli trucizn. Zapewnienie dla wszystkich użytkowanych substancji „kart charakterystyki chemicznej”. Zabezpieczenie i przechowywanie substancji zgodnie z przepisami. Prowadzenie doświadczeń z odczynnikami wyłącznie w digestorium, z bezwzględnym użyciem sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej. Opracowanie regulaminów pracowni. Zapewnienie w laboratorium apteczki wyposażonej w odczynniki neutralizujące skutki działania substancji toksycznych. Poddawanie się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym.**	**Dop.**
Chemiczne czynniki o działaniu uczulającym lub drażniącym	**Brak ewidencji jakościowej i ilościowej posiadanych substancji (wykaz A).**	**Narażenie na choroby skóry, oparzenia chemiczne lub termiczne, zewnętrzne lub wewnętrzne (opary, mgły), trudno**	**Ś**	**P**	**2**	**Zapewnienie dla wszystkich użytkowanych substancji „kart charakterystyki chemicznej”. Zabezpieczenie**	**Dop.**

	Przechowywanie substancji w słoikach po produktach spożywczych, nie oznakowanie ich oraz składowanie obok odczynników niewiadomego pochodzenia lub nieokreślonej reakcji chemicznej. Brak zabezpieczenia szafek lub pomieszczeń przed dostępem uczniów. Brak wentylacji mechanicznej i digestorium oraz sprzętu ochrony osobistej. Lekceważenie reguł bhp, niebezpieczne postawy.	**gojące się rany.**				**i przechowywanie substancji zgodnie z przepisami. Prowadzenie doświadczeń z odczynnikami wyłącznie w digestorium, z bezwzględnym użyciem sprzętu ochrony osobistej i odzieży ochronnej. Opracowanie regulaminów pracowni. Poddawanie się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym.**	

Analiza ryzyka zawodowego dla czynności nauczyciela informatyki.

Zagrożenie wg PN-80/Z-08052	Przyczyny Zagrożenia	Skutki (opisowo)	ciężkość	prawdopodob.	ryzyko	Działania korygujące Lub zapobiegawcze	
Obciążenie narządu mowy	Brak umiejętności operowania głosem jako narzędziem pracy. Przeciążenie strun głosowych. Wysuszenie błon śluzowych. Porażenie górnych dróg oddechowych kurzem i pyłem, nie wyleczone choroby przeziębieniowe.	Choroby zawodowe i parazawodowe. Przewlekłe choroby narządu głosu związane z nadmiernym wysiłkiem głosowym (guzki śpiewacze, niedowład strun głosowych, zmiany przerostowe). Choroby dróg oddechowych (astma, zapalenie oskrzeli).	D	P	2	Nie przekrzykiwanie uczniów. Częste picie letniej wody mineralnej, herbaty ziołowej w trakcie zajęć. Wycieranie parkietu tylko na mokro. Utrzymywanie miejsc gromadzenia się kurzu w czystości, częste wietrzenie sali gimnastycznej. Niepalenie papierosów i nie przebywanie w zadymionych dymem tytoniowym pomieszczeniach . Unikanie mówienia w przeciągu. Stosowanie urządzeń nagłaśniających (tuby głosowej, mikrofonu bezprzewodowego) oraz gwizdka podczas zajęć. Poddawanie się lekarskim badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym	Dop.
Obciążenie statyczne układu mięśniowo – szkieletowego	Monotonia czynności wykonywanych w pozycji siedzącej, długotrwałe przebywanie w określonej nie zawsze korzystnej dla nauczyciela pozycji przy klawiaturze, nie ergonomiczne stanowisko pracy, brak przerw w pracy.	Dyskomfort silnie wpływa na mięśnie pleców, ramion, obciąża kręgosłup, powoduje bóle kręgosłupa oraz bóle nadgarstka, tzw. „Repetitive Strain Injury” – RSI jest “zespołem urazów wynikających z chronicznego przeciążenia” – objawiających się	Ś	P	2	Organizacja stanowiska pracy zgodnie z zasadami ergonomii. Kobiety w ciąży nie mogą pracować przy komputerze dłużej, niż cztery godziny dziennie. Pracodawca musi zapewnić 5 – minutową przerwę w pracy po każdej przepracowanej godzinie. Bardzo wskazane jest	Dop.

		przewlekłymi bólami ramion, przegubów i dłoni, których przyczyny mogą kumulować się , nie dając o sobie znać przez wiele lat. Podaje się, że po sześciu godzinach pracy poziom aktywności lewego palca wskazującego i związanych z tym obciążeń jest porównywalny z pracą nóg podczas 40 – kilometrowego marszu. Organizm człowieka nie jest w stanie sprostać tego rodzaju obciążeniom. Dochodzi w związku z tym usztywnienia mięśni karku, rąk, pleców. Rozwój tych objawów pozostaje utajniony w związku z tym, że mózg silnie koncentruje się w czasie pracy na tym, co dzieje się na ekranie i nie potrafi w odpowiednim momencie interpretować sygnałów ostrzegawczych. Są one zagłuszane aż do momentu, gdy stają się nie do wytrzymania.				**wykonanie cyklu ćwiczeń ciała (co najmniej powstanie i przeciąganie się), jak i wzroku co jakiś czas podczas pracy.**	
Obciąże nie nerwowo - psychicz ne	**Frustracja spowodowana wadliwym oprogramowaniem, działaniem, działaniem wirusów komputerowych, utratą danych,**	**Depresje, dyskomfort psychiczny, choroby układu wegetatywnego, nerwice, stres, pobicia.**	**D**	**Wp**	**3**	**Ćwiczenia relaksacyjne dla nauczycieli , pogadanki pedagogizujące dla rodziców, uczniów i nauczycieli na temat uzależnień, przestępczości nieletnich**	**Ddop .**

	nieakceptowane postawy uczniów, brak dyscypliny, konflikty w relacjach przełożony - Podwładny, uczeń – nauczyciel, nauczyciel – rodzice, odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo uczniów.					**itp. Urlopy zdrowotne, sanatoria dla nauczycieli, warsztaty terapeutyczne.**	
Zagrożenia biologiczne	**Nieodpowiedni stan urządzeń sanitarno – higienicznych, brak środków higieny (płynne mydło, papier toaletowy, płyny odkażające itp.). Kontakt z uczniami chorymi na choroby wirusowe, bakteryjne i grzybiczne.**	**Stałe narażenie na choroby zakaźne, w tym:** • **Wirus zapalenia wątroby typu B (HDV)** • **Wirus ospy i półpaśca** • **Wirus grypy** • **Wirus zapalenia przyusznic** • **Wirus różyczki** • **Pałeczka czerwonki** • **Gronkowiec złocisty** • **Paciorkowiec ropotwórczy**	**Ś**	**P**	**2**	**Utrzymanie należytego stanu sanitarno – higienicznego szkoły. Profilaktyczna opieka lekarska nauczycieli w ramach badań dla celów higieniczno – sanitarnych. Stosowanie szczepień ochronnych przeciw grypie i WZW.**	**Dop.**
Promieniowane elektrostatyczne i elektromagne-tyczne	**Pole elektromagnetyczne powoduje polaryzację napięcia elektrostatycznego pomiędzy człowiekiem a ekranem. W rezultacie, podczas pracy przy monitorze, nasza twarz przyciąga naładowane cząsteczki kurzu w takim stopniu, jak naładowany elektrycznie ekran.**	**Może być powodem reakcji alergicznych i podrażnienia oczu, a także zakłócenia snu i systemu nerwowego przejawiającego się drażliwością oraz zakłóceniami rytmu dobowego organizmu, czy wpędza w depresję. Często są to objawy po ciężkiej pracy fizycznej lub zupełne przemęczenie psychiczne.**	**M**	**Wp**	**2**	**Pomieszczenie w którym pracują komputery powinno posiadać klimatyzację lub powinno być często wietrzone. Dobrze jeżeli stoją w nim kwiaty doniczkowe (paprocie). Na stanowisko powinno przypadać 6m^2 .W miarę możliwości finansowych zakupić dla nauczyciela monitor z ekranem ciekłokrystali-cznym. Ograniczyć czas pracy przy komputerze dla kobiet w ciąży nie**	**Dop.**

	Najintensy-wniejsze pole elektrostatyczne występuje przez pierwszy kwadrans przcy monitora.					**dłużej niż 4 godziny dziennie. Zapewnić 5 – minutową przerwę w pracy po każdej przepracowanej godzinie.**	
Obciąże nie narządu wzroku.	**Niewłaściwe oświetlenie sztuczne pomieszczeń, brzęczenie i migotanie świetlówek. Wzmożona koncentracja uwagi (wpatrywanie się w monitor komputera) Nadmierne nasłonecznienie Pracowni komputerowej.**	**Pogorszenie ostrości widzenia, zmęczenie, rozdrażnienie psychiczne, ból głowy, mikroolśnienie, zapalenie spojówek.**	**Ś**	**P**	**2**	**Monitory powinny być tak ustawione, by nie odbijało się w nich światło naturalne ani sztuczne. Refleksy świetlne powodują bardzo szybkie zmęczenie wzroku, a pochylanie się na boki i do przodu doprowadza do bólów kręgosłupa. Stanowisko pracy powinno być oświetlone światłem rozproszonym nie powodującym olśnienia. Dobrze jest ograniczyć emitowane przez monitor promienio-wanie widzialne, co poprawiłoby warunki pracy wzrokowej. Wskazane jest więc utrzymanie relatywnie niskiego poziomu oświetlenia. Natężenie światła nie powinno przekraczać 300 – 500 luksów. Pracując przy komputerze należy co dwa lata kontrolować wzrok, natomiast pozostałe badania okresowe, w tym badanie rtg kręgosłupa, nie rzadziej niż co cztery lata. Do pracy należy używać okulary, jeżeli zalecił je okulista, a pracodawca ma obowiązek pokryć ich koszt. Wykonywać**	**Dop.**

						ćwiczenia mające na celu relaksację wzroku.	

Objaśnienia (wg PN-N-18002):
Ciężkość następstw: mała (m) - średnia (ś) - duża (d)
Prawdopodobieństwo : mało prawdopodobne (mp) – prawdopodobne (p) – wysoce prawdopodobne (wp)
Ryzyko : małe (1) – średnie (2) – duże (3)
Ryzyko po redukcji : niedopuszczalne (ndop) – dopuszczalne (dop)
Ryzyko oszacował zespół (podpisy)

Data oceny ryzyka

Czy polski nauczyciel jest narażony na wypalenie zawodowe?

Zespół objawów nazwany wypaleniem zawodowym został po raz pierwszy opisany przez Freudebergera w 1974 roku. Pierwsze polskie prace, dotyczące tego tematu, ukazały się w 1990 roku. Wypalenie zawodowe jest definiowane bardzo różnie w zależności od podejścia do tego zjawiska. Najczęściej jednak określane jest jako niekorzystny stan upośledzający funkcjonowanie człowieka pod względem emocjonalnym, psychosomatycznym i behawioralnym ograniczając lub odbierając zdolności do pracy. Warunkiem pojawienia się objawów wypalenia jest przewlekły stres o dużym nasileniu, często jest to taki stres, który przerasta zasoby odpornościowe człowieka. Na powstanie tego zjawiska ma wpływ wiele czynników takich jak:

- Charakter pracy i stopień psychicznego zaangażowania, niezbędnego do jej wykonania,
- Nadmierny poziom osobistej odpowiedzialności,
- Wysoki poziom wymagań, angażujący stale maksymalne kwalifikacje pracownika,
- Duże tempo pracy i fizyczne obciążenie pracownika (brak kontroli nad wykonywanym zadaniem)
- Niewłaściwe relacje interpersonalne w pracy (wzrost konkurencyjności i wrogości między pracownikami),
- Nieodpowiedni styl zarządzania instytucją (nadmierny autokratyzm lub liberalizm),
- Złe warunki pracy (hałas, małe pracownie),

Niewystarczające zarobki (zmuszają do podejmowania dodatkowej pracy, co wzmaga poczucie zmęczenia.

Jak pisze H. Sęk, w zawodzie nauczyciela, nadrzędnym celem jest działanie na rzecz dobra drugiej osoby lub grupy osób za pośrednictwem bliskich kontaktów interpersonalnych nacechowanych empatią i troską. Nauczyciel nie może ograniczyć się jedynie do przekazywania wiedzy i ćwiczenia umiejętności swoich uczniów, oczekuje się od nauczyciela wrażliwości

na potrzeby uczniów, spostrzegania i rozumienia ich indywidualnych uzdolnień i barier. Nauczanie i wspomaganie rozwoju wymagają umiejętności skutecznego porozumiewania się z uczniami, rodzicami, przełożonymi i gronem nauczycielskim. Wymagają dużej wiedzy o dynamice grupowej oraz umiejętności radzenia sobie z grupą. Z drugiej strony te wysokie wymagania nie znajdują swego odbicia ani w statusie społecznym, ani ekonomicznym zawodu. Można uznać, że zawód nauczyciela należy do grupy zawodów obfitujących w różnego rodzaju stresory. W szkole, czyli miejscu pracy nauczyciela występują liczne stresory fizyczne np. zaduch w zbyt małych salach lekcyjnych, hałas szczególnie na przerwach na tłocznych korytarzach.
Znamy również stresy emocjonalne. Odpowiedzią organizmu na chroniczny stres emocjonalny (wg. Christiny Maslach) jest zespół wypalenia zawodowego. Autorka ta określa zespół wypalenia jako syndrom składający się z trzech komponentów lub grup objawów, które pojawiają się zwykle w określonej kolejności. Według niej każda faza charakteryzuje się określonymi objawami klinicznymi.

Faza pierwsza

- Wyczerpanie emocjonalne i psychofizyczne - pojawia się na skutek psychicznego przemęczenia lub przeciążenia intensywnością kontaktów interpersonalnych; ta faza objawia się objawami psychosomatycznymi tj. poczucie przemęczenia utraty sił i energii życiowej, bóle głowy, bezsenność, wzmożona męczliwość, zaburzenia gastryczne. Powrót do właściwego funkcjonowania z tego stadium nie jest trudny, wystarczy krótki wypoczynek, okresowe zmniejszenie obciążenia pracą,

Faza druga

- Depersonalizacja - co oznacza stawanie się obojętnym w reagowaniu na ucznia, dystansowanie się w kontaktach z uczniami i dystansowanie się od trudnych spraw zawodowych, pozwalają uciec od kontaktów wymagających emocjonalnego zaangażowania; w sferze zachowań objawia się skracaniem czasu na bliski kontakt, niechęć do zajęć pozalekcyjnych, stosowanie kartkówek zamiast dyskusji, rzadki kontakt z rodzicami, sformalizowanie wywiadówek, obwinianiem uczniów, stosowaniem kar. Ta faza objawia się u nauczyciela wybuchami irytacji, pogardliwym odnoszeniem się do innych, gorszym wykonywaniem zadań. W tym wypadku nauczyciel wymaga dłuższego odpoczynku, zainteresowanie się czymś innym niż praca, kontakt z przyjaciółmi

Faza trzecia

- Poczucie obniżenia osobistej adekwatności, prowadzi do obniżenia lub utraty satysfakcji i zaangażowania zawodowego; pojawia się rozczarowanie poczucie klęski oraz obwinianie siebie za brak umiejętności pracy z uczniami. Kontakt z tak źle funkcjonującym nauczycielem jest także

szkodliwy dla ucznia, gdyż godzi się on na przedmiotowe traktowanie i rezygnuje z walki o "ludzkie" podejście do siebie. Są to psychiczne, ogólnospołeczne straty.

Faza ta objawia się u nauczyciela zauważalnym obniżeniem jakości pracy. Wrogim i nieopanowanym stosunkiem do uczniów. Niektórzy nauczyciele w tej fazie popadają w depresję lub uzależniają się od używek i leków psychoaktywnych. Stają się bardziej konfliktowi w kontaktach z ludźmi, przeżywają silne, nieprzyjemne stany emocjonalne, jak bezsilność, bezradność, poczucie niższej wartości. Odnosi się do otoczenia z niechęcią, zazdrością i lękiem. Lęk pojawia się dlatego, że przestały działać poprzednio skuteczne mechanizmy obronne. Taki nauczyciel ma świadomość, że ma gorsze wyniki w pracy, pogarszające się stosunki z ludźmi, boi się o przyszłość. Na tym etapie zmiany nie są związane jedynie z psychiczną funkcją człowieka, ale dotyczą również fizycznego funkcjonowania organizmu. Typowe objawy tego stanu to wrzody żołądka, nadciśnienie, napady depresji, uczucie osamotnienia. Oprócz osoby dotkniętej wypaleniem cierpią również członkowie rodziny, przyjaciele, współpracownicy. Osoba na tym etapie wymaga kontaktu z lekarzem lub psychologiem, terapeutą. Gdy dochodzi do tego stanu, nasilają się tendencje do pozostawania w izolacji lub pojawia się chęć zrezygnowania z pracy w tym zawodzie. Istnieje wiele objawów, które tworzą syndrom wypalenia się. Do nich możemy zaliczyć:
- Wyczerpanie fizyczne - zmęczenie bez widocznej przyczyny, widoczna utrata wagi i apetytu
- Bezsenność
- Napięcie mięśniowe - różnorodne bóle bez wyraźnej przyczyny
- Migrenowe bóle głowy
- Zmartwienie - branie pracy do domu, zaabsorbowanie pracą i uczniami, co powoduje stopniowe zagarnianie życia prywatnego
- Niezdolność do podejmowania decyzji
- Poczucie winy za wyniki swojej pracy - obwinianie siebie za stresujący charakter pracy
- Zawalenie pracą - niemożność poradzenia sobie z ilością pracy i spokojnego przemyślenia jej jakości
- Utrata entuzjazmu - mechaniczne reagowanie na zadania, często pojawia się nuda
- Oskarżania innych za niepowodzenia- wini się wszystkich - system, uczniów, dyrektora, rodziców

- Niecierpliwość i wybuchy irytacji- Utrata zainteresowania
- Nie przyswajanie nowych idei - postawa "wszystko już było i okazało się bezsensowne"
- Uzależnienie - przyjmowanie nadmiernych ilości środków uspokajających, alkoholu, nikotyny
- Cynizm
- Inercja - niewielki wysiłek okazuje się problemem
- Narzucona sobie izolacja - normalnie towarzyskie osoby izolują się od współpracowników

Fakt, że ktoś cierpi na któreś z tych objawów nie oznacza automatycznie, że jest on narażony na niebezpieczeństwo wypalenia się. Raczej powinniśmy traktować je jako ostrzeżenie.

Czy polski nauczyciel jest narażony na wypalenie zawodowe?

Twierdzę, że tak. Praca polskiego nauczyciela jest obfitująca w stresory i stwarza ryzyko wypalenia. Z istoty zawodu wynika, że codzienna, wielogodzinna praca w przedszkolu i szkole to konfrontacja ze stresem sensorycznym jakim jest hałas, z naciskiem, oporem i wymaganiami uczniów, bardzo często dużej grupy. To zmagania z trudnymi zachowaniami uczniów wobec rówieśników i nauczyciela. To często akty agresji brak chęci do nauki, różne formy bierności lub problemy emocjonalne i trudności w nauce.

W stosunku do zawodu nauczyciela w Polsce, istnieją bardzo duże wymagania społeczne, które nie są adekwatne do statusu społecznego zawodu, a szczególnie statusu ekonomicznego. Zawód nauczyciela w każdej formacji ustrojowej państwa jest na "cenzurowanym", a to bardzo często prowadzi do frustracji. Permanentne eksperymentowanie i ciągłe zmiany nacechowane całkowicie sprzecznymi wymaganiami, zachęta do autorstwa i kreatywności, przy jednoczesnym, okresowym ubezwłasnowolnieniu przez różne władze oraz zagrożenie kontrolnymi konsekwencjami stanowią bardzo poważne obciążenie. Do tych stresorów dołączają dotkliwe braki techniczno-materialne przepełnienie klas, braki architektoniczne, brak prestiżu, przeładowanie programów nauczania, rywalizacja w zespołach nauczycielskich i braki materialne szkół. Poważnym czynnikiem, który może mieć istotne znaczenie dla problemu wypalenia u nauczycieli w naszym kraju, może okazać się zauważana w pewnym okresie negatywna selekcja do tego zawodu i absurdalna selekcja awansowa. Przekształcenia w instytucjach edukacyjnych poza zmianami systemowymi powinny wyodrębnić także i przeanalizować relację pomiędzy nauczycielem a uczniem i w tej relacji spojrzeć na kondycję psychiczną i zdrowotną nauczyciela.

Bibliografia

Borowiecka Marta - Wychowawca pozytywnie nastawiony "Przegląd Oświatowy" Nr 1/2002
Kocowski Tomasz - Stres Encyklopedia Pedagogiczna
Olech Anna - Wypalenie zawodowe (Internet)
Orłowska Małgorzata Wypalenie zawodowe nauczycieli "Gazeta Szkolna"Nr 21/2001
Sęk Helena - Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Społeczne i podmiotowe uwarunkowania

Opracowanie: *Haracewiat Krystyna nauczyciel bibliotekarz*

Karta analizy ryzyka
Zadanie : zapewnienie opieki dzieciom nad jeziorem.

Zagrożenie	Przyczyny zagrożeń	Skutki	Działanie korygujące lub naprawcze
Makro i mikro organizmy	**Wycieczki po najbliższej okolic - ukąszenie przez zwierzęta, kleszcze, komary, - wirusy, - spożywanie, kontakt z nieznanymi roślinami i ich owocami, - pyłki kwiatów**	**- zapalenie opon mózgowych, - uczulenie, - wścieklizna, pogryzienia, zadrapania, choroby**	**- odpowiednia odzież, - środki owadobójcze i odstraszające, - tablice ostrzegawcze, - unikanie kontaktu ze zwierzętami, - zakaz zbierania grzybów i owoców leśnych, - unikanie kontaktu z dzikimi zwierzętami.**
Mikroklimat (czynniki atmosferyczne)	**- nadmierne nasłonecznienie, - wyładowania atmosferyczne, - ulewy, huragany, - upadające konary drzew**	**- porażenia, - udar (słoneczny), - omdlenia, - uraz fizyczny, - przeziębienia (wychłodzenie, przegrzanie)**	**- leki alergiczne, - odpowiednia organizacja wycieczek terenowych, - właściwa opieka wychowawców oraz opieka medyczna, - nakrycie głowy, - niezbyt długie przebywanie na silnym słońcu - zakaz organizowania wycieczek w złych warunkach**
Akweny wodne	**- kąpiel w nieznanych akwenac - skoki do wody, - niebezpieczne zabawy w wodzie, - zbyt duża liczba uczestników, - korzystanie ze sprzętu pływającego, - rejsy statkiem**	**- utonięcia, - uczulenia, - zatrucia, - skaleczenia, - uszkodzenie kręgosłupa, - urazy ciała**	**- opieka ratownika, wychowawcy, - kąpiel w wyznaczonym i bezpiecznym miejscu, - zakaz skoków do wody, - zabezpieczenie i sprawdzenie sprzętu ratunkowego, - apteczka pierwszej pomocy, - zapewnienie norm liczebności grupy**

Karta analizy ryzyka

Zadanie : zapewnienie opieki podczas wycieczki w góry.

Zagrożenie	Przyczyny zagrożeń	Skutki	Działanie korygujące lub zapobiegawcze
Zmienny klimat	- zmieniające się szybko warunki atmosferyczne (deszcz, mgła, wiatr) - nie zapoznanie się z warunkami atmosferycznymi i ostrzeżeniami meteorologicznymi, - nie odpowiedni ubiór	- udar słoneczny, - odmrożenia, - wyziębienie organizmu, - zagubienie się uczestnika,	- wycieczka prowadzona przez kwalifikowanego przewodnika górskiego, - zapoznanie się z warunkami atmosferycznymi, - sprawdzenie ubioru uczestników, - ustalenie zachowań uczestników w sytuacjach nagłej zmiany pogody (kontakt wzrokowy), - zapewnienie łączności
Nierówne powierzchnie, przesuwające się kamienie, śnieg, lawiny	- poruszanie się poza wyznaczonymi szlakami, - brawura, - brak dyscypliny, - brak odpowiedniego nadzoru, - nieodpowiednie obuwie, - oblodzenie,	- potknięcia, - upadki, - skręcenia, - powodowanie lawin, - stwarzanie niebezpiecznych sytuacji dla innych uczestników,	- zaznajomienie uczestników z zasadami bezpieczeństwa, - sprawdzenie stopnia przygotowania i wyposażenia do wycieczki, - rygorystyczne przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, - wyposażenie w apteczkę pierwszej pomocy
Obciążenie fizyczne i nerwowo psychiczne	- nieznajomość zagrożeń terenu, - brak koordynacyjnego i organizacyjnego przygotowania do wycieczki, - nie respektowanie przeciwwskazań lekarskich, - niewłaściwy strój,	- urazy fizyczne (złamania, skręcer odmrożenia), - zasypanie lawiną - zaginięcie uczestnika, - udar słoneczny, - naświetlenie spojówek	- odpowiednia organizacja wycieczek, - właściwy ubiór, - zapoznanie uczestników z zasadami bezpieczeństwa, - zapewnienie środków łączności

Karta analizy ryzyka
Zadania : zapewnienie opieki podczas wycieczki zagranicznej

Zagrożenia	Przyczyny zagrożeń	Skutki	Działanie korygujące lub zapobiegawcze
Podróżowanie środkami transportu zbiorowego	- terroryzm, - niesprawności techniczno – organizacyjne niezależne od podróżujących, - zła organizacja wycieczki, - brak należytej opieki i nadzoru, - nieznajomość języka	- porwanie, - wypadki, - zagubienie się uczestników, - utrata bagażu, - stres, - uraz psychiczny - uraz fizyczny,	- wybrać renomowaną firmę - właściwa organizacja wycieczki (ustalenie zasad bezpieczeństwa i porozumiewania się uczestników), - ustalenie miejsca spotkań w przypadku zagubienia się, kierownikiem może być osoba znająca obce języki, - egzekwowanie dyscypliny przed i w czasie podróży od uczestników
Pobyt w miejscu docelowym (hotel)	- nieznajomość miejscowyc zwyczajów, praw i kultury, - inne niż oczekiwane warunki pobytu, - bariery językowe, - brak aklimatyzacji, - zmiany warunków klimatycznych i żywieniowych, - kontakt z mikroorganizmami, - samowolne oddalenie się wychowanków,	- dyskomfort psychiczny, - utrata wartości materialnych, - zatrucie pokarmowe, - złe samopoczucie, - pobicia,	- przed wyjazdem zapoznać się z miejscowymi zwyczajami kulturowymi, żywieniowymi i miejscowym prawem, - dobrać właściwy zestaw leków, - rozważyć celowość szczepień ochronnych
Kąpiel w morzu, pobyt na plaży	- kąpiele w niedozwolonych miejscach i bez nadzoru ratownika, - przebywanie poza wyznaczonym miejscem i ponad normę czasową, - niebezpieczne zabawy	- utonięcia, - udar słoneczny, - udar termiczny, - uraz fizyczny, - uraz kręgosłupa, - podrażnienie spojówek, - poparzenie skóry, - uczulenia,	- korzystanie tylko ze strzeżonych plaż w wyznaczonym czasie, - nakrycie głowy, - kremy, filtry ochronne, - apteczka pierwszej pomocy, - odpowiednia liczebność grupy, - umiejętność udzielania pierwszej pomocy
Imprezy, zajęcia sportowe	- używanie alkoholu, używek, - samowolne oddalenie się, - niewłaściwie zorganizowane zabawy, wycieczki, - konflikty wewnątrz grupy i z otoczeniem	- urazy fizyczne, - zatrucia alkoholem, nikotyną, narkotykami, - kontuzje	- pogadanki uświadamiające skutki zagrożeń, - właściwa organizacja imprez, zabaw, - wzmożona kontrola, - udział w rozwiązywaniu sporów.

Przyczyny powstawania pożarów

Przyczyny powstawania pożarów mogą być różne, do najczęściej spotykanych zalicza się:

1. **Nieostrożność osób dorosłych jak i dzieci przy posługiwaniu się ogniem otwartym np. płomieniem, zapałkami, papierosami itp.**

Przejawy nieostrożności to:

- porzucanie nie wygaszonych papierosów i zapałek w otoczeniu materiałów palnych,
- palenie tytoniu w miejscach podatnych na zapalenie i wybuch,
- stosowanie ognia w otoczeniu par cieczy i gazów palnych,
- palenie ogniska bez zachowania wymaganych zasad bezpieczeństwa przeciwpożarowego,
- wypalanie traw i pozostałości po uprawach rolnych,
- nieostrożne obchodzenie się ze świecami, lampami naftowymi itp.

2. **Nieostrożność osób dorosłych jak i dzieci przy posługiwaniu się substancjami łatwopalnymi np.:**
   - stosowanie płynów łatwo zapalnych do zmywania różnego rodzaju nieczystości (zmywanie podłóg),
   - pranie odzieży w benzynie lub innym rozpuszczalniku,
   - rozpalanie pieców przy użyciu cieczy łatwo zapalnej,
   - nieostrożne przelewanie cieczy łatwo zapalnej np. w pob1iżu źródła ognia i promieniowania cieplnego,
   - niewłaściwe posługiwanie się substancjami pirotechnicznymi (sztuczne ognie).
3. **Nieostrożność osób dorosłych przy prowadzeniu prac pożarowo niebezpiecznych np.:**
   - niewłaściwe przygotowanie stanowiska pracy do prowadzenia prac spawalniczych, a w tym nieprzestrzeganie reżimu przewidzianego w instrukcji,
   - brak właściwego nadzoru nad procesem spawalniczym,
   - prowadzenie prac remontowo - budowlanych z użyciem ognia w pobliżu materiałów palnych.
4. **Wady urządzeń i instalacji elektrycznych oraz ich nieprawidłowa eksploatacja. Przykłady:**
   - nieprawidłowo dobrana lub wykonana instalacja elektryczna,
   - przeciążenie instalacji elektrycznej,
   - wady i uszkodzenia instalacji jak i urządzeń,
   - nie usuwanie wad mających wpływ na awarie w instalacji elektrycznej,
   - eksploatacja prowizorycznych urządzeń elektrycznych np. tzw. „kablówek” z drutu aluminiowego podatnego na złamania,
   - eksploatacja punktów świet1nych (żarówek) w bliskiej odległości od materiału palnego,
   - samowolna, niefachowa naprawa instalacji i urządzeń,
   - naprawa bezpieczników drutem,

- stosowanie palnych osłon na punkty świet1ne,
- zewnętrzne mechaniczne uszkodzenia instalacji.

5. **Wady elektrycznych urządzeń ogrzewczych oraz ich nieprawidłowa eksploatacja np.:**
   - eksploatacja elektrycznych urządzeń grzewczych niesprawnych technicznie lub wykonanych prowizorycznie (samodzielnie),
   - pozostawienie bez dozoru przenośnych urządzeń grzejnych takich jak grzałki, czajniki, grzejniki, że1azka itp.,
   - eksploatacja urządzenia grzejnego bez odpowiedniego zabezpieczenia na palnym podłożu lub w pobliżu materiału palnego.

6. **Wady oraz nieprawidłowa eksploatacja urządzeń ogrzewczych na paliwo stałe, ciekłe i gazowe. Przykłady:**
   - niewłaściwy dobór oraz stan techniczny urządzenia ogrzewczego (pęknięcia, nieszcze1ności, niewłaściwe podłączenia rur dymowych),
   - nie zachowanie wymaganej odległości urządzenia ogrzewczego od materiału palnego,
   - wysypywanie żaru piecowego (szlaki) w miejscu narażonym na zapalenie,
   - uszkodzenia kominów, palenisk, przewodów dymowych i spalinowych,
   - występowanie (wbudowanie) palnych elementów konstrukcyjnych (drewnianych) w kominie,
   - niewłaściwa obsługa urządzeń i instalacji na gaz propan - butan w butlach, (od1egłość od źródeł ciepła, nieszczelności itp.),
   - suszenie lub przechowywanie materiałów palnych jak odzież, surowce, paliwo w bliskim sąsiedztwie źródeł ognia i ciepła,
   - zbyt intensywne palenie w palenisku powodujące wydobywanie się iskier z komina lub zapalenie sadzy,
   - brak nadzoru nad piecami w czasie palenia w nich.

7. **Wady urządzeń mechanicznych oraz nieprawidłowa ich eksploatacja np.:**
   - nieprawidłowy dobór konstrukcyjny urządzenia mechanicznego np. powodującego stałe tarcie, a za tym nagrzewanie się lub iskrzenie,
   - brak konserwacji urządzeń np. łożysk powodujących nagrzanie materiału przyległego,
   - pozostawienie maszyn i urządzeń lub aparatury w czasie pracy bez opieki i fachowego nadzoru,
   - brak konserwacji instalacji wentylacyjnej i klimatyzacyjnej.

8. **Wady procesów oraz nieprzestrzeganie reżimów technologicznych. Przykłady:**
   - niewłaściwy dobór urządzeń i instalacji (wytrzymałość, średnica, ciśnienie itp.),
   - niewłaściwe dozowanie cieczy łatwo zapalnej w urządzeniu,
   - nadmierne podgrzewanie pojemników z płynami łatwo zapalnymi,
   - pozostawienie bez dozoru pracujących urządzeń technologicznych,
   - przekraczanie reżimu technologicznego takich jak temperatura, ciśnienie, dozowanie itp.,

- meszcze1ności aparatury i urządzeń powodujących wyciek cieczy itp.,

- samodzielne usuwanie automatyki sterowania i kontroli urządzenia.

9. Nieprawidłowe magazynowanie substancji niebezpiecznych np.:

- niewłaściwe składowanie materiałów i surowców mogących wchodzić z sobą w reakcje chemiczne, bądź też reagujących na ciepło, światło, wilgoć itp.,
- przechowywanie materiałów palnych (cieczy) w nieszczelnych naczyniach bądź podatnych na stłuczenia.

10. Samozapalenie się materiałów.

Samozapalenie powstaje na skutek zachodzących procesów biochemicznych w materiale podatnym na takie czynniki. Proces ten powoduje samo ogrzewanie i w konsekwencji często prowadzi do samozapalenia. Samozapaleniu ulegają materiały zaolejone np. zbite w skrzyni czyściwo, materiały wilgotne takie jak węgiel, siano, pasza, nawozy sztuczne niewłaściwie składowane.

11. Wyładowania elektryczności.

Wyładowania e1ektryczności dzie1i się na:

- wyładowania atmosferyczne (pioruny),
- wyładowania e1ektrycmości statycznej.

Wyładowania atmosferyczne mogą powodować ofiary w ludziach. Na wyładowania tego typu najbardziej narażone są wysokie obiekty i odosobnione drzewa. Powstałym wskutek wyładowań atmosferycznych pożarom można zapobiegać tylko zakładając właściwie wykonane instalacje odgromowe.

Elektryczność statyczna polega na powstawaniu ładunków elektrycznych na częściach maszyn, instalacjach, pasach transmisyjnych itp. miejscach, gdzie następuje stykanie się i rozdzielanie różnych ciał, tarcie, przelewanie, przewijanie, chodzenie w gumowym obuwiu itp. Zjawiska powyższe mogą powodować powstawanie iskier. Zapobiegać temu można poprzez uziemianie różnego rodzaju maszyn, zbiorników i instalacji.

14. Podpalenia.

Najczęściej podpalenia powstają na tle:

- zazdrości lub konkurencji,
- chęci ukrycia nadużyć finansowych,
- zatarcia śladów przestępstwa,
- otrzymania zysku z tytułu odszkodowania,
- choroby psychicznej itp.

15. Inne przyczyny pożarów:

Do tej grupy przyczyn powstawania pożarów zalicza się między innymi:

- iskry wydobywające się z parowozu lub urządzenia szlifierskiego,

- magazynowanie materiałów palnych w pobliżu budynków,

- stosowanie iskrzących urządzeń i obuwia w pomieszczeniach zawierających stężenia gazów lub płynów wybuchowych,
- otwieranie beczek z rozpuszczalnikiem przy użyciu iskrzących narzędzi,
- nie oczyszczanie w przewidzianych terminach przewodów dymowych i spalinowych itp.

Przyczyny rozprzestrzeniania się pożarów.

Niezależnie od zachowania wszystkich środków ostrożności pożary powstają. Powstają one najczęściej tam, gdzie występują różnego rodzaju zaniedbania lub działania umyś1ne. Zadaniem nas wszystkich jest między innymi ugaszenie powstałego pożaru już w zarodku, przy pomocy podręcznego sprzętu gaśniczego. W sprzyjających jednak warunkach pożar może coraz bardziej się rozprzestrzeniać. Warunki sprzyjające to między innymi:

- Zwarta zabudowa oraz występowanie palnych elementów w budynku lub instalacji. Brak wymaganych oddzieleń przeciwpożarowych (ściany, od1eglości) umożliwia łatwiejsze rozprzestrzenianie się pożaru.
- Niewłaściwe składowanie materiałów oraz brak porządku i czystości - dotyczy zagęszczenia magazynowych materiałów w obiekcie, a w tym składowanie go na drogach
- komunikacyjnych, przy ścianach na zewnątrz itp.
- Brak urządzeń przeciwpożarowych - dotyczy stałych samoczynnych urządzeń gaśniczych, urządzeń wczesnego wykrywania pożarów, urządzeń oddymiających.
- Brak sprzętu i środków gaśniczych - pomimo chęci uniemożliwia prowadzenie działań gaśniczych.
- Nieumiejętność użycia podręcznego sprzętu gaśniczego – może również sprzyjać dalszemu rozwojowi pożaru np. użycie niewłaściwej gaśnicy.
- Brak środków alarmowania i łączności - uniemożliwia wezwanie większej pomocy, między innymi jednostek ratowniczych (PSP, OSP).
- Niewłaściwe prowadzenie akcji gaśniczej - brak współpracy, podporządkowania, panika itp.
- Niesprzyjające warunki atmosferyczne, susza, wiatr, mróz itp.

Są, to czynniki mające istotny wpływ na rozprzestrzenianie się pożaru.

Opis środków gaśniczych

Do spalania potrzebne są trzy czynniki:

- paliwo,
- tlen,
- wysoka temperatura.

Aby ugasić ogień wystarczy wyeliminować jeden z tych czynników. W miarę możliwości należy z ognia (oraz najbliższego otoczenia) odciągnąć wszelkie materiały palne (w pierwszej kolejności butle z gazem i pojemniki z paliwem).

Podręczne środki gaśnicze

Do samodzielnego gaszenia pożarów w zarodku służą tzw. podręczne środki gaśnicze do których należą:

woda,
piasek,
gaśnice,
koc gaśniczy,
hydronetka,
tłumica, bosak, itp.

Najczęściej wykorzystywane są gaśnice (ze względu na wygodę użycia). Posiadają one wyraźne oznaczenia literowe świadczące o tym, do gaszenia jakiego rodzaju pożaru są przeznaczone:

A	**Ciała stałe pochodzenia organicznego, przy spalaniu których występuje zjawisko żarzenia (drewno, papier).**
B	**Ciecze płynne i stałe topniejące w skutek ciepła (benzyna, rozpuszczalniki, smoła, topiące się tworzywa sztuczne.**
C	**Gazy palne (gaz ziemny, acetylen, propan-butan).**
E	**Pożary z grup ABC występujące w obrębie urządzeń pod napięciem.**

Należy pamiętać o tym, żeby do gaszenia pożarów użyć odpowiednich środków. Tak więc do pożarów z grupy A używana jest woda, piana gaśnicza, proszek gaśniczy, dwutlenek węgla, do grupy B piana gaśnicza, proszek gaśniczy, dwutlenek węgla, halon, natomiast do grup C i E proszek gaśniczy, dwutlenek węgla oraz halon. Podczas doboru środka gaśniczego należy również pamiętać o tym aby straty wywołane naszą działalnością nie były większe niż straty spowodowane samym pożarem. Tak więc do gaszenia książek nie jest wskazana gaśnica pianowa. Ugasi je bardzo dobrze, ale również je zmoczy co powoduje dodatkowe zniszczenie zbioru, poza tym nie można jej wyłączyć zanim się cała nie opróżni. Gaśnica proszkowa znowu powoduje ogromne zapylenie pomieszczenia.
Należy również pamiętać o tym, że przy użyciu gaśnic (żadnego typu) nie można gasić płonących na ludziach ubrań (należy to robić przy użyciu koca gaśniczego), obowiązuje również całkowity zakaz gaszenia przy użyciu wody lub gaśnic pianowych urządzeń pod napięciem ponieważ grozi to porażeniem prądem, metali oraz karbidu. Przy użyciu wody nie można gasić również tłuszczy, paliw oraz olejów.
Podczas gaszenia pożaru należy pamiętać, aby kierować strumień środka gaśniczego na palące się przedmioty lub obiekty od skraju ognia w kierunku środka. Podczas gaszenia przedmiotów ustawionych pionowo należy skierować strumień środka gaśniczego od góry w dół.

Przyczyny powstawania miejscowych zagrożeń.

Do niedawna podstawowym zadaniem straży pożarnych było przede wszystkim gaszenie pożarów. Od 1991 roku Państwowa Straż Pożarna ustawowo zajmuje się również likwidacją,

miejscowych zagrożeń. Przez miejscowe zagrożenia rozumie się inne niż pożar i klęskę żywiołową, zdarzenie wynikające z rozwoju cywilizacyjnego i naturalnych praw przyrody

(katastrofy techniczne, chemiczne, ekologiczne) a stanowiące zagrożenie dla życia, zdrowia i mienia. W działaniach uczestniczą również jednostki Ochotniczych Straży Pożarnych spoza Krajowego Systemu Ratowniczo - Gaśniczego.
Przyczyny powstawania miejscowych zagrożeń różnią, się nieco od przyczyn powstawania pożarów, najczęściej są to:

- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja urządzeń i instalacji elektrycznych,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja elektrycznych urządzeń ogrzewczych,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja urządzeń mechanicznych,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja urządzeń ogrzewczych,
- wady oraz nieprzestrzeganie procesów - reżimów technologicznych,
- nieprawidłowa technologia składowania materiałów,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja środków transportu,
- niezachowanie zasad bezpieczeństwa ruchu środków transportu,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja konstrukcji budowlanych,
- nieprawidłowe wykonywanie prac remontowo - budowlanych,
- nieprawidłowe zabezpieczenie wykopów, studni, włazów itp.,
- osunięcia się gruntów, miałów, innych materiałów sypkich,
- wady oraz nieprawidłowa eksploatacja zbiorników ciśnieniowych,
- huragany, silne wiatry,
- gwałtowne przybory wód, zatory lodowe,
- wyładowania atmosferyczne,
- uszkodzenia, zaniedbania w utrzymaniu szlaków komunikacyjnych,
- niewłaściwe zabezpieczenie hodowlanych zwierząt, owadów, gadów i ptaków,
- nietypowe zachowanie się zwierząt, owadów stwarzających zagrożenie,

inne miejscowe

UWAGA:

W każdej szkole należy opracować Instrukcję bezpieczeństwa pożarowego.
Nstrukcja powinna zawierać tematykę podaną w spisie treści podaną niżej
(podano również dla przykładu opis rozdziału pierwszego instrukcji)

INSTRUKCJA BEZPIECZEŃSTWA POŻAROWEGO

DLA

SZKOŁY PODSDTAWOWEJ NR

Na podstawie wytycznych MEN i S,
i Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji
z dnia 16 czerwca 2003r.
opracował -

SPIS TREŚCI

I. ZASADY OGÓLNE.

II. CHARAKTERYSTYKA POŻAROWO – TEECHNICZNA OBIEKTU.

III. POTENCJALNE ŹRÓDŁA POWSTANIA POŻARU I DROGI JEGO ROZPRZESTRZENIANIA.

IV. ZAPOBIEGANIE MOŻLIWOŚCI POWSTANIA POŻARU.

V. PODRĘCZNY SPRZĘT GAŚNICZY.

VI. ORGANIZACJA EWAKUACJI.

VII. POSTĘPOWANIE NA WYPADEK POŻARU LUB INNEGO ZAGROŻENIA.

VIII. ZASADY ZAPOZNAWANIA PRACOWNIKÓW Z PRZEPI-SAMI P. POŻ.

IX. ZASADY ZABEZPIECZENIA PRAC NIEBEZPIECZNYCH POŻAROWO.

X. UWAGI I WNIOSKI.

XI. WYKAZ PRZEPISÓW P. POŻ.

I. ZASADY OGÓLNE.

Zgodnie z art. 4 ustawy z dnia 24 sierpnia 1991r. o ochronie p.poż. (Dz. U. z 2002r. Nr 147, poz. 1229, z późniejszymi zmianami) Dyrektor szkoły zapewniając jej ochronę przeciwpożarową, obowiązany jest w szczególności :

- **przestrzegać przeciwpożarowych wymagań budowlanych, instalacyjnych i technologicznych,**
- **wyposażyć budynek, obiekt w sprzęt pożarniczy i ratowniczy oraz środki gaśnicze zgodnie z obowiązującymi zasadami,**
- **zapewnić osobom przebywającym w budynku, obiekcie bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji,**
- **przygotować budynek, obiekt lub teren do prowadzenia akcji ratowniczej,**
- **ustalić sposoby postępowania na wypadek pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.**

Rozporządzenie Min. Spraw Wewnętrznych z dnia 16.06.2003r. w sprawie ochrony p.poż. budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. Nr 121, poz. 1138 z 11 lipca 2003r.) nakłada na dyrektora obowiązek wykonania instrukcji bezpieczeństwa pożarowego.

Instrukcja bezpieczeństwa pożarowego, zwana dalej instrukcją określa :

- **potencjalne źródła powstania pożaru i drogi rozprzestrzeniania,**
- **zasady zapobiegania możliwości powstania pożaru,**
- **zasady zabezpieczenia prac niebezpiecznych pożarowo,**
- **zasady wyposażenia obiektu w podręczny sprzęt gaśniczy,**
- **zasady postępowania na wypadek powstania pożaru,**
- **zasady prowadzenia ewakuacji,**
- **zasady prowadzenia szkolenia pracowników w zakresie ochrony p.poż.**

Do zapoznania się z instrukcją i przestrzegania jej ustaleń zobowiązani są wszyscy pracownicy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowanego stanowiska. Przyjęcie do wiadomości postanowień instrukcji pracownicy potwierdzają w oświadczeniu własnoręcznym podpisem, które winno być włączone do akt osobowych pracownika.

Postanowienia instrukcji obowiązują również pracowników firm i przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą lub wykonujących jakiekolwiek prace na terenie obiektu. Umowa o powierzenie prac lub najem obiektu (jego części) musi zobowiązywać najemców do przestrzegania wynikających z treści instrukcji. Wykonawcy prac remontowo – budowlanych zobowiązani są zapoznać z treścią instrukcji swoich pracowników, którzy potwierdzają przyjęcie do wiadomości jej postanowień własnoręcznym podpisem.

Dyrektor szkoły lub osoba przez niego upoważniona ma prawo i obowiązek kontrolować wykonawców (najemców) w zakresie realizacji w/w ustaleń i przestrzegania przez ich pracowników postanowień instrukcji.

UWAGA: Zgodnie z § 13. 1. w/w rozporządzenia „Właściciel lub zarządca obiektu zawierającego strefę pożarową przeznaczoną dla ponad 50 osób będących jej stałymi użytkownikami, powinien co najmniej raz na 2 lata przeprowadzać praktyczne sprawdzenie organizacji oraz warunków ewakuacji.

2. Właściciel lub zarządca obiektu powinien powiadomić właściwego miejscowo komendanta powiatowego (miejskiego) Państwowej Straży Pożarnej o terminie przeprowadzenia działań, o których mowa w ust. 1, nie później niż na tydzień przed ich przeprowadzeniem”

Jak skutecznie posługiwać się sprzętem gaśniczym.

STRAŻACY RADZĄ

Jak skutecznie posługiwać się sprzętem gaśniczym !

Zasady posługiwania się podręcznym sprzętem gaśniczym :

Równocześnie z alarmowaniem należy przystąpić do akcji gaśniczej za pomocą podręcznego sprzętu gaśniczego będącego na wyposażeniu obiektu - gaśnic i hydrantów wewnętrznych. Podręczny sprzęt wykorzystywany jest do gaszenia pożarów w zarodku. Należy wykorzystywać do gaszenia pożarów następujące wskazania.

Grupa	Rodzaj palącego się materiału	Rodzaj środka gaśniczego
A	Ciała stałe pochodzenia organicznego, przy spalaniu których występuje zjawisko żarzenia (drewno, papier itp. materiały)	woda, piana gaśnicza, proszek gaśniczy, dwutlenek węgla
B	Ciecze palne i substancje stałe topniejące wskutek ciepła (rozpuszczalniki, pasty do podłogi, topiące się tworzywa sztuczne)	piana gaśnicza, proszek gaśniczy, dwutlenek węgla, halon
C	Gazy palne (gaz miejski, metan, propan-butan)	proszek gaśniczy, dwutlenek węgla, halon
E	Pożary ABC występujące w obrębie urządzeń pod napięciem	proszek gaśniczy, dwutlenek węgla, halon

Symbolami literowymi oznakowane są gaśnice odpowiednio do gaszenia pożarów danej grupy. Podręczny sprzęt gaśniczy należy tak dobierać, aby można nim ugasić ewentualny pożar.

Przy gaszeniu należy pamiętać o następujących zasadach:

- kierować strumień środka gaśniczego na palące się przedmioty lub obiektu od strony zewnętrznej (skrajnej) w kierunku do środka,
- przy gaszeniu przedmiotów ustawionych pionowo należy gasić od góry w dół,
- należy używać środków gaśniczych przeznaczonych do gaszenia danej grupy pożarów.

Charakterystyka podręcznego sprzętu gaśniczego:

- Hydrant wewnętrzny
- Gaśnica wodno-pianowa
- Gaśnica proszkowa
- Gaśnica śniegowa
- Koc gaśniczy

Do podręcznego sprzętu gaśniczego zaliczamy gaśnice i koce gaśnicze. Gaśnice są to przenośne urządzenia o masie brutto do 20 kg i masie środka gaśniczego do 12 kg, którego użycie następuje pod wpływem uruchamianego ręcznie wyzwolenia ciśnienia gazu. Efekt akcji gaśniczej, a także bezpieczeństwo jej prowadzenia zależy od wielu czynników, między innymi od wyboru odpowiedniego środka gaśniczego. Dokonanie prawidłowego wyboru zależne jest od rozpoznania rodzaju pożaru oraz pewnego minimum wiedzy o środkach gaśniczych i ich działaniu. W tym rozdziale przedstawiamy podstawowe informacje o podręcznym sprzęcie gaśniczym i sposobach jego użycia.

Hydrant wewnętrzny Hydrant wewnętrzny jest to zawór zainstalowany na specjalnej sieci wodociągowej obudowany szafką i wyposażony w wąż pożarniczy i prądownice. Może być o średnicy 25 lub 52 mm. Ma on zastosowanie do lokalizacji pożarów w zarodku wszędzie tam gdzie jako środek gaśniczy stosuje się wodę. Sposób użycia hydrantu jest następujący:

- otworzyć drzwiczki szafki sprawdzić czy podłączony jest wąż i prądownica,
- rozwinąć odcinek węża w całości unikając zagięć i załamań,
- skierować strumień wody na miejsce pożaru.

Obsługę hydrantu powinny stanowić dwie osoby, jedna obsługuje prądownice a druga obsługuje zawór hydrantowy dawkując ilość wody. Wodą nie gasimy urządzeń pod napięciem elektrycznym oraz w ich obrębie jak również innych substancji, które z woda tworzą gazy palne np. karbid.

Gaśnica wodno-pianowa Gaśnica wodno-pianowa jest to zbiornik cylindryczny w którym znajduje się wodny roztwór środka pianotwórczego oraz zbiornik z gazem napędowym zaopatrzony w zbijak, wężyk zakończony prądowniczką zamykaną.
Po dostarczeniu gaśnicy w pobliże pożaru zrywamy plombę zabezpieczającą, wciskamy zbijak (gaz napędzający wypełnia zbiornik gaśnicy, kierujemy strumień piany w ognisko pożaru. Działanie gaśnicy można w każdej chwili przerwać przez zwolnienie dźwigni prądowniczki. Ze względu na swoją budowę syfonową gaśnica prawidłowo pracuje tylko w pozycji pionowej.

Gaśnica proszkowa Gaśnica proszkowa jest to cylindryczny zbiornik zaopatrzony w dźwignię uruchamiającą zawór lub zbijak patronuz gazem napędowym. Środek gaśniczy (proszek) wyrzucany jest przez dyszę lub wężyk zakończony prądowniczką przy pomocy gazu obojętnego (azot lub dwutlenek węgla). Po dostarczeniu gaśnicy w miejsce pożaru zrywamy plombę i zawleczkę blokującą, uruchamiamy dźwignie lub zbijak i kierujemy strumień proszku w ognisko pożaru. Działanie gaśnicy można w każdej chwili przerwać przez zwolnienie dźwigni uruchamiającej lub dźwigni prądowniczki. Ze względu na swoją budowę syfonową gaśnica prawidłowo pracuje tylko w pozycji pionowej.

Gaśnica śniegowa Gaśnica śniegowa jest to cylindryczny zbiornik zaopatrzony w zawór i wężyk zakończony dyszą wylotową lub w gaśnicach mniejszych króćcem obrotowym z dyszą. Wewnątrz gaśnicy znajduje się skroplony dwutlenek węgla, który po uruchomieniu pod własnym ciśnieniem wydostaje się na zewnątrz oziębiając się do temperatury ok. - 80 st.C. Po dostarczeniu gaśnicy w pobliże pożaru zrywamy plombę zabezpieczającą uruchamiamy zawór i kierujemy strumień dwutlenku węgla na ognisko pożaru.

Działanie gaśnicze można w każdej chwili przerwać zamykając zawór.
Należy pamiętać o tym że:

- w czasie działania gaśnic trzymać ją tylko za uchwyty,
- nie wolno używać tych gaśnic do gaszenia ludzi.

Ze względu na swoją budowę syfonową gaśnica prawidłowo pracuje tylko w pozycji pionowej.

Koc gaśniczy Koc gaśniczy jest to płachta z tkaniny całkowicie niepalnej (włókno szklanego) o powierzchni około 2 m2. Przechowuje się go w sp[ecjalnym futerale. Służy do tłumienia pożaru w zarodku przez odcięcie dopływu powietrza do palącego się przedmiotu.

Sposób użycia:

- wyjąć koc z futerału,
- rozłożyć i szczelnie przykryć palący się przedmiot.

W przypadku gaszenia ludzi należy osobę przewrócić i przykryć ją szczelnie kocem. Koce gaśnicze można wykorzystywać do przenoszenia ewakuowanego mienia.

Materiał opracował:
st. kpt. mgr inż. **Dariusz Mucha Jednostka Ratowniczo-Gaśnicza**
Szkoły Głównej Służby Pożarniczej w Warszawie

- **Jak postępować w razie wypadku drogowego.**

STRAŻACY RADZĄ

Jak postępować w razie wypadku drogowego !

Jeżeli jesteś świadkiem wypadku drogowego to:

Zabezpiecz miejsce zdarzenia :

- **"zasłoń" miejsce wypadku** oraz osoby udzielające pomocy **bryłą swojego pojazdu**, który musi mieć włączone światła awaryjn i postojowe (w warunkach nocnych konieczne są włączone światła mijania, to one oświetlą miejsce wypadku),
- w odpowiedniej odległości **ustaw trójkąty ostrzegawcze** (własny lub z pojazdów poszkodowanych),
- wykorzystaj światło ostrzegawcze latarki podręcznej,
- przy pomocy telefonu komórkowego (połączenie z numerami alarmowymi **998, 997, 999, 112** jest bezpłatne) lub radia CB wezwij służby ratownicze, policję,
- jeżeli nie możesz spełnić powyższego warunku, **spróbuj zatrzymać inne pojazdy** bo sam możesz nie być skuteczny w działaniu,
- jeżeli nie masz szans na pomoc innych, nie trać czasu **zacznij działać sam, najważniejsze dla rannych bez pulsu i oddechu są pierwsze 4 minuty**, ale pomoc im udzielona musi być fachowa.

Zbliżając się do pojazdów, które uległy wypadkowi :

- weź ze swojego pojazdu gaśnicę,
- weź ze swojego pojazdu apteczkę,
- weź ze swojego pojazdu narzędzie, którym będziesz mógł zbić szybę lub pomoże ci w otwarciu drzwi,
- weź ze swojego pojazdu nóż do cięcia pasów bezpieczeństwa lub inne ostre narzędzie, które może go zastąpić (scyzoryk, nóż myśliwski, itp.)
- oceń, czy pojazd nie ulegnie niekontrolowanemu niebezpiecznemu ruchowi lub przemieszczeniu,

- sprawdź czy z pojazdu (-ów) nie wycieka lub nie ulatnia się medium napędowe,
- zachowaj szczególną ostrożność,
- spróbuj zatrzymać inne pojazdy bo sam możesz nie być skuteczny w działaniu, jeżeli nie masz szans na pomoc innych nie trać czasu działaj sam.

Wykonaj następujące czynności jeżeli jesteś przy pojazdach :

- sprawdź, które drzwi otwierają się i ułatwi to kontakt z poszkodowanymi,
- jeżeli drzwi nie dają się otworzyć, zbij szybę, w taki sposób, aby nie powodować dodatkowych urazów u poszkodowanych,
- zbijając szyby zachowaj szczególną ostrożność - pamiętaj, że szkło hartowane (najczęściej szyby boczne) rozpada się na małe ostre kawałki, natomiast szyby klejone (zawsze szyba przednia i w większości przypadków tylna) pękają, ale pozostają zwykle w jednym elemencie,
- dostań się do środka pojazdu, wyjmij kluczyki ze stacyjki, ale zostaw je w samochodzie,
- oceń czy dalsze czynności ratownicze na pewno nie zagrażają twojemu zdrowiu i życiu,
- w przypadku jeśli samochód stanie w płomieniach, użyj dostępnej Ci gaśnicy samochodowej - nie obawiaj się zbiornik paliwa nie eksploduje.
- jeśli stwierdzisz u poszkodowanych brak oznak pulsu i oddechu przystąp do ożywiania,
- najskuteczniejsze działania przedmedyczne wykonasz z dala od uszkodzo- nych pojazdów ewakuując poszkodowanych.

Zalarmuj służby ratownicze, a w przypadku gdy :

- samochód nie jest narażony na niekontrolowany ruch lub przemieszczenie
- nie ma wycieków paliwa
- odłączona jest instalacja elektryczna pojazdu
- miejsce zdarzenia jest odpowiednio zabezpieczone
- poszkodowani dają oznaki życia, ale są uwięzieni w pojeździe, **przystąp do udzielania im pierwszej pomocy (opatrzenia ran, tamowania krwotoków, ustabilizowania kręgosłupa i kończyn). Kontroluj oddech i czynności serca poszkodowanych, okryj ich kocem lub odzieżą w celu uniknięcia pogłębienia wstrząsu. Zostań przy poszkodowanych do czasu przybycia ratowników**.

Pamiętaj aby wszystkie czynności wykonywać z rozwagą, bez niepotrzebnych emocji i dodatkowych zniszczeń, do czasu aż przybędą specjalistyczne służby ratownicze. Pamiętaj, że Ty również możesz się znaleźć w podobnej sytuacji.

Materiał opracowali:

kpt. mgr inż. **Aleksander Adamski**,
mł. kpt. mgr inż. **Dariusz Dąbek**

8. Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach.

Zasady organizowania i udzielania pierwszej pomocy.

Pierwsza pomoc

Polacy czerpią swoją wiedzę na temat sposobów udzielania pierwszej pomocy z kilku podstawowych źródeł.

- Są to przede wszystkim:

- nauczanie w szkołach średnich podczas zajęć z przysposobienia obronnego (zaledwie kilka godzin),

- szkolenia dodatkowe w różnych organizacjach (głównie młodzieżowych),

- kursy pierwszej pomocy organizowane przez różne instytucje (PCK, Pogotowie Ratunkowe),

- prelekcje podczas okresowych szkoleń z bhp w zakładzie pracy,

- prelekcje podczas kursów prawa jazdy,

- wszelkiego rodzaju publikacje: książki, programy telewizyjne i filmy, witryny internetowe

Spośród wymienionych tylko trzy pierwsze pozycje można traktować jako umożliwiające wyrobienie umiejętności praktycznych. Pozostałe należy uważać za źródła uzupełniające, które pozwalają na utrwalanie wiedzy i jej aktualizację. Okazuje się jednak, że o ile nauczanie pierwszej pomocy podczas zajęć przysposobienia obronnego można uznać za powszechne, o tyle inne kursy z ćwiczeniami odbywają już tylko nieliczni. W kilka lat po zakończeniu nauki w szkole średniej pamiętamy z takich zajęć bardzo niewiele albo po prostu nic. Czy będziemy potrafili właściwie pomóc poszkodowanym, zależy w zasadzie wyłącznie od nas - od tego, czy zdecydujemy się uczestniczyć w kursie udzielania pierwszej pomocy, na którym nauczymy się praktycznych umiejętności, a nie tylko posłuchamy omówień teoretycznych podczas prelekcji.

CZY WIESZ, ŻE...

Zdecydowanie najczęściej udziela się pierwszej pomocy członkom własnej rodziny i znajomym, gdyż to właśnie z tymi osobami spędzamy najwięcej czasu.
Jeden z instruktorów Polskiego Czerwonego Krzyża w bardzo ciekawy sposób porównał wyszkolenie Polaków w zakresie udzielania pierwszej pomocy w stosunku do wyszkolenia mieszkańców krajów Unii Europejskiej:

"Osoby przychodzące na kurs pytał, czy przechodziły już kiedyś kurs pierwszej pomocy i zwykle dowiadywał się, że nie. Instruktorzy z Zachodu nie pytają, czy uczestnicy odbywali takie szkolenie, tylko ile razy".

W większości krajów Europy Zachodniej aktualne zaświadczenie o ukończeniu kursu pierwszej pomocy potrzebne jest do wykonywania wielu prac związanych z kontaktem z ludźmi, a także np. do rozpoczęcia kursu prawa jazdy itp.

Równie ważne jak odpowiednie regulacje i wymogi prawne, a może nawet ważniejsze, jest nastawienie uczestników szkoleń. W Polsce wiele osób nie potrafi sobie uświadomić, jak ważnych umiejętności podczas kursu pierwszej pomocy można się nauczyć. Traktując ćwiczenia (np. sztucznego oddychania) jako swego rodzaju zabawę, nie przykładają się odpowiednio do poprawnego wykonywania czynności. W momencie wypadku, kiedy umiejętności będą naprawdę potrzebne, nie zawsze będą potrafili odpowiednio zareagować.

Pierwsza pomoc w pracy

W zakładach pracy obowiązek zapewnienia sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy spoczywa na pracodawcy. Pracodawca ma również obowiązek zapewnić środki do udzielania pierwszej pomocy. Sprawy te reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26 września 1997 r. (Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650), a także Kodeks pracy (art. 233). W kolejnych punktach ustawodawca podaje, jakie warunki powinny zostać spełnione.

Najważniejsze z nich to:

- zorganizowanie punktów pierwszej pomocy i apteczek w konsultacji z lekarzem sprawującym opiekę zdrowotną nad pracownikami,
- powierzenie obsługi punktów pierwszej pomocy i apteczek na każdej zmianie wyznaczonym pracownikom,
- przeszkolenie ww. pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

WAŻNE

Należy podkreślić, że odpowiedzialność karna pracownika w przypadku nie udzielenia pomocy jest taka sama bez względu na to, czy pracodawca dopełnił obowiązku przeszkolenia go w zakresie udzielania pierwszej pomocy, czy nie.

Decydując o liczbie, usytuowaniu i wyposażeniu punktów pierwszej pomocy i apteczek lekarz powinien brać pod uwagę rodzaje i nasilenie występujących w danym zakładzie pracy zagrożeń. Wyposażenie apteczki w biurze i w laboratorium chemicznym może i powinno się różnić. Są jednak pewne elementy, które powinny znaleźć się w każdej apteczce (także domowej czy samochodowej). Najważniejsze to:

rękawiczki jednorazowe,

maseczka do sztucznego oddychania,

koc termiczny (tzw. folia NRC),

gazy jałowe 1 m2,

gazy jałowe 0,5 m2,

gaziki jałowe (na przykład 9 × 9 cm)

bandaże dziane (szer. 5, 10 i 15 cm),

chusty trójkątne,

plaster

siateczki do przytrzymywania opatrunków (np. CodofixŽ),

nożyczki (ew. skalpel),

plastry z opatrunkiem,

agrafki.

CZY WIESZ, ŻE...

Poważnych zranień (np. bardzo rozległych, głębokich lub silnie zanieczyszczonych) nie wolno samodzielnie odkażać ani oczyszczać. Należy je jedynie osłonić jałowym opatrunkiem i udać się do lekarza (ewentualnie wezwać pogotowie).

Ilość konkretnych materiałów zależy od liczby osób, którym pomoc może być jednocześnie potrzebna. Bardzo istotne jest, aby osoby wyznaczone do opieki nad apteczką na bieżąco dbały o uzupełnianie zużytych materiałów opatrunkowych oraz wymieniały materiały przeterminowane.

Okazuje się jednak, że w wielu zakładach pracy wyposażenie apteczek daleko odbiega od ideału. Wiąże się to zapewne przede wszystkim z faktem, iż nie ma regulacji prawnych dotyczących zawartości apteczek. Wiele firm prowadząc sprzedaż apteczek wyposaża je jedynie w watę (skądinąd w pierwszej pomocy praktycznie bezużyteczną) i plaster. Tymczasem zestaw taki nie powinien w ogóle nazywać się apteczką, ale co najwyżej "produktem apteczkopodobnym".

Co prawda, w podanym powyżej rozporządzeniu MPiPS zawarty jest wymóg konsultacji lekarskich podczas organizowania punktów pierwszej pomocy i apteczek, ale zbyt często konsultacje te są pomijane albo są prowadzone nierzetelnie. Trudno bowiem inaczej wytłumaczyć brak w wielu apteczkach tak podstawowego wyposażenia, jak np. gazy jałowe czy maseczka do sztucznego oddychania. Z drugiej strony są dostępne bardzo dobrze wyposażone apteczki, które jednak odstraszają pracodawców bardzo wysoką ceną (nawet do 1000 zł). Najlepszym rozwiązaniem jest trzymać się litery prawa i przeprowadzić rzetelne konsultacje z lekarzem, jakie wyposażenie jest nam naprawdę potrzebne. W wielu zakładach pracy w zupełności wystarczy apteczka, której cena nie będzie przekraczała 200 zł.

CZY WIESZ, ŻE...

Ratownik zawsze powinien dbać przede wszystkim o własne bezpieczeństwo. Przy udzielaniu pomocy niedopuszczalna jest jakakolwiek brawura, gdyż zwykle powoduje ona wzrost liczby ofiar.
Niestety, nawet najlepiej wyposażona apteczka staje się bezużyteczna, jeżeli nie będzie osoby, która potrafi w sposób odpowiedni z niej skorzystać. Stąd obowiązek przeszkolenia z zakresu udzielania pierwszej pomocy pracowników opiekujących się apteczkami. Oczywiście najlepiej byłoby, aby wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni. Jednak ze względu na koszty tylko niewielu pracodawców decyduje się na takie rozwiązanie.

WAŻNE

W przypadku niektórych zawodów umiejętność udzielania pierwszej pomocy jest szczególnie istotna. Dotyczy to m.in. nauczycieli, którzy w myśl § 21 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 69) podlegają przeszkoleniu w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Trudności w przeszkoleniu pracowników

Największym mankamentem obowiązujących przepisów jest brak doprecyzowania, co to znaczy przeszkolenie z udzielania pierwszej pomocy. Nie jest powiedziane, ile czasu ma trwać takie szkolenie, nie są podane zagadnienia, które muszą obowiązkowo zostać zrealizowane, ani czy wystarczy teoretyczne omówienie tematów, czy też trzeba je przećwiczyć w praktyce (a jeśli tak, to które). Pracodawca może mieć spore problemy z wyborem wykonawcy szkolenia dla swoich pracowników. W Polsce kursy z pierwszej pomocy prowadzą różnego rodzaju instytucje - niestety, często według bardzo odmiennych programów, a w niektórych przypadkach nawet sprzecznych ze sobą wzajemnie. Zdarza się także, iż wykładowca prowadzi szkolenie bez jakiegokolwiek przygotowania i programu, gdyż ufa w swoje umiejętności zawodowe.

Tymczasem nawet osoby z wykształceniem medycznym (lekarze, ratownicy medyczni, pielęgniarki dyplomowane), zanim przystąpią do prowadzenia szkoleń z pierwszej pomocy, powinny do tego odpowiednio się przygotować. Chodzi przede wszystkim o przygotowanie pod względem merytorycznym. Równie ważne w przypadku prowadzenia szkoleń jest przygotowanie dydaktyczne (nawet doskonały specjalista w dziedzinie ratownictwa może okazać się bardzo słabym wykładowcą, nie potrafiącym przekazać swojej wiedzy uczestnikom szkolenia).

Okazuje się, że przyszli lekarze są uczeni pierwszej pomocy zaledwie w ciągu jednego semestru I roku studiów (Akademia Medyczna w Warszawie), zajęć zaś z dydaktyki niemają w ogóle. Nic dziwnego, że podczas kilku kolejnych lat studiów, stażu i specjalizacji przyszły lekarz najczęściej zapomina ogólne zasady zachowania się podczas wypadku, które powinien umieć przekazać ludziom, których naucza. Należy podkreślić, że polscy lekarze są doskonale przygotowani do wykonywania swojego zawodu, jednak często sami przyznają, że pierwsza pomoc, nie polegająca przecież na leczeniu, nie jest ich specjalnością.

CZY WIESZ, ŻE...

W większości amerykańskich i zachodnioeuropejskich karetek pogotowia nie ma lekarza, a są jedynie tzw. paramedycy, specjalnie wyszkoleni pod kątem ratownictwa, a nie lecznictwa. Dla pracodawcy, który chciałby przeszkolić swoich pracowników, największym problemem są oczywiście koszty przeprowadzenia szkolenia. Chodzi tu zarówno o wydatki bezpośrednie, jak również o koszty pośrednie związane z poświęceniem czasu pracowników na doszkalanie, a nie na realizację bieżących zadań firmy (często koszty pośrednie są wyższe niż bezpośrednie). Stąd pracodawcy dążą do organizowania jak najkrótszych szkoleń z pierwszej pomocy - zwykle w formie prelekcji. Są one bardzo tanie (poniżej 500 zł) i nie trwają zbyt długo (1-3 godz.). Niestety, pracownik, który wysłuchał prelekcji na temat pierwszej pomocy, nie będzie w stanie w sposób właściwy pomocy udzielać. Forma prelekcji może być wystarczająca tylko jako przypomnienie i aktualizacja już posiadanych wiadomości, ale nie wystarcza do wyrobienia umiejętności praktycznych, a przecież o takie właśnie chodzi.

CZY WIESZ, ŻE...

Przy krwawieniu z nosa głowę poszkodowanego należy pochylić do przodu, a nie do tyłu. Ostatnią z poważnych trudności jest nieodpowiednie nastawienie pracowników do szkoleń. Często traktują oni kursy organizowane przez pracodawcę jako rodzaj odpoczynku, dodatkowy czas wolny. Tymczasem, aby przyswoić przekazywane przez instruktora informacje, pracownicy muszą być skoncentrowani, powinni robić notatki i aktywnie uczestniczyć w zajęciach, wykonując polecenia instruktora. Tylko dobrze przygotowany wykładowca, posiadający nie tylko wiedzę merytoryczną, lecz także przygotowanie dydaktyczne, potrafi odpowiednio umotywować uczestników zajęć do ćwiczeń.

WAŻNE

Instruktor nie może zaliczać odbycia kursu pierwszej pomocy osobom, które nie nabyły praktycznych umiejętności pomagania ofiarom wypadków. To, że ktoś (np. pracodawca) zapłacił za przeprowadzenie szkolenia, nie oznacza, że wszyscy uczestnicy uzyskają zaliczenie.Między innymi z podanych powodów umiejętności udzielania pierwszej pomocy większości pracowników w Polsce są bardzo niewielkie. Wiele firm i instytucji w ogóle nie przeprowadza odrębnego szkolenia z pierwszej pomocy nawet dla wybranych pracowników. Uważają za wystarczające cykliczne szkolenia z bhp, podczas których zwykle odbywają się również prelekcje z pierwszej pomocy.

Z drugiej strony świadomość korzyści płynących z należytego przeszkolenia pracowników staje się coraz powszechniejsza. Okazuje się, że jeżeli ofierze wypadku pierwszej pomocy udzieli osoba dobrze do tego celu przygotowana i zaopatrzona w potrzebne materiały, to pracownik, który uległ wypadkowi, znacznie szybciej będzie mógł wrócić do normalnej pracy.

Dużo daje także poczucie bezpieczeństwa pracownika, który wie, że w sytuacji zagrożenia może liczyć na fachową pomoc ze strony kolegów z pracy. Również pracownicy coraz chętniej uczestniczą w szkoleniach, gdyż podnoszą w ten sposób swoje kwalifikacje. Świadectwo ukończonego kursu pierwszej pomocy może się przydać w przypadku zmiany pracy.

Zwłaszcza dotyczy to tych zawodów, gdzie pracuje się z ludźmi, takich jak: nauczyciele i wychowawcy, pracownicy sklepów, obsługa restauracji itp.

CZY WIESZ, ŻE...

Czekając na przyjazd pogotowia, należy cały czas rozmawiać z poszkodowanym, pocieszać go i podtrzymywać na duchu.

Akcja ratunkowa

Musimy pamiętać aby udzielając pomocy, nie spowodować dodatkowych uszkodzeń ciała lub pogorszenia stanu zdrowia osoby ratowanej.

Osoba przygodna która znalazła się w miejscu wypadku powinna wiedzieć że: bezdech, zatrzymanie krążenia, krwotok lub nie ma działania czynników zewnętrznych mogących spowodować dalsze uszkodzenia ciała lub nawet śmierć, typu ogień, prąd elektryczny itp.) lepiej pozostawić ofiary wypadku w spokoju do czasu przybycia służb ratowniczych zapewniając jedynie możliwą w tej sytuacji pomoc.

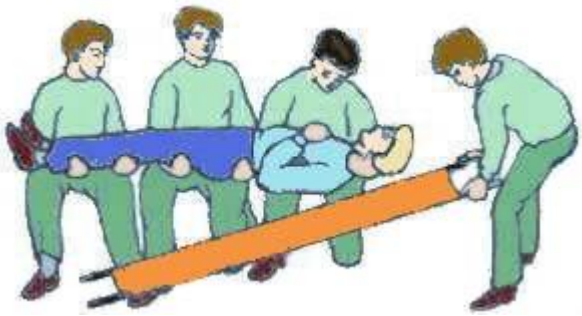
W innych sytuacjach często osoba przygodna staje przed koniecznością wydobycia np. rannej osoby z zatrzymanym krążeniem z rozbitego pojazdu w celu przeprowadzenia masażu serca. Należy to robić zawsze z zachowaniem szczególnej ostrożności mając na uwadze inne obrażenia jakie może mieć ratowany.

Jeśli akcje ratowniczą prowadzi jedna osoba, a przypadek wymaga przetransportowania ofiary w inne bardziej bezpieczne miejsce należy to zrobić w sposób następujący:

Chwyt Rauteka

Ratującego podnosi się od tyłu podkładając obydwie ręce pod jego kark, jednocześnie podpierając jego głowę na swoich przedramionach. Podciąga się go powoli do pozycji siedzącej. Głowa nie może opadać na dół. Kolana ratującego podtrzymują w międzyczasie tułów rannego. Następnie przesuwamy swoje ręce pod pachami ratującego i dłońmi obu rąk chwytamy go za jego rękę zgiętą wcześniej przed jego piersią. Teraz unosimy go do góry wspierając jego ciężar na swoich udach. Cofamy się przeciągając ofiarę wypadku za sobą w bezpieczne miejsce.

jeżeli w akcji ratowniczej bierze więcej osób, poszkodowanych w wypadku mających lżejsze obrażenia a nie mogących chodzić można transportować na tzw. nosidełku utworzonym poprzez uchwycenie się dłońmi dwóch osób ratujących



przy podejrzeniu urazu kręgosłupa można przy większej liczbie osób do przeniesienia ratowanego wykorzystać przypadkowe przedmioty np. drzwi, deski itp. po zapewnieniu bezpieczeństwa ofiarom wypadku należy przeprowadzić dalsze czynności ratownicze według przyjętych zasad i swoich umiejętności

Pierwsza pomoc w porażeniach prądem elektrycznym

Podstawowe założenia fizyczne
Decydujące znaczenie dla powstania uszkodzeń prądem elektrycznym mają: napięcie - mierzone w woltach, natężenie - w amperach, opór - w omach, częstotliwość – w hercach, czas działania, droga przechodzenia przez ciało i gęstość prądu.
W razie porażenia prądem człowiek znajduje się w obwodzie elektrycznym. Siłę działania prądu, uzależnioną przede wszystkim od napięcia i oporu elektrycznego, określa prawo Ohma. Mokra skóra stanowi bardzo słaby opór dla prądu elektrycznego i dlatego szczególne zagrożenie panuje w obiektach, do których dochodzi woda i wilgoć. Duże znaczenie w rozwoju porażeń prądem ma jego częstotliwość i dlatego prąd zmienny jest bardziej niebezpieczny od prądu stałego o tym samym natężeniu. Działanie dłuższe powoduje poważniejsze uszkodzenie niż krótkie. Prąd przenika przez ciało tam, gdzie trafia na mniejszy opór. Może powodować uszkodzenia narządów nie leżących bezpośrednio na drodze jego przepływu. Również gęstość prądu, mierzona w amperach
na metr kwadratowy. stanowi duże zagrożenie.
Z praktycznego punktu widzenia porażenia dzieli się na wywołane prądem o niskim napięciu, tzn. poniżej 1000 wolt i o wysokim napięciu, a więc powyżej 1000 wolt.
Przy powszechnym stosowaniu urządzeń elektrycznych częstą przyczyną obrażeń jest tzw. napięcie robocze, powstałe na skutek dotknięcia odsłoniętej części urządzenia znajdującego się pod napięciem. Jeszcze częściej mamy do czynienia z tzw. napięciem dotykowym - w razie kontaktu z instalacją uszkodzoną lub niewłaściwie połączoną. Może również dochodzić do uszkodzenia przez napięcie zwane krokowym - przy wejściu na podłoże, w którym działają różne potencjały elektryczne.

Działanie prądu elektrycznego na ustrój ludzki

Prąd wywiera wpływ na ustrój, powodując zmiany fizyczne, chemiczne i biologiczne. Intensywność porażenia wzmagają: podeszły wiek, płeć żeńska, ogólny stan zdrowia, pobudzenie emocjonalne, spożycie alkoholu. Nieobojętne, w sensie negatywnym, są: zwiększona wilgotność otoczenia, mokre podłoże i spocone ręce. Rozmaita jest również odporność poszczególnych tkanek.

Uszkodzenie prądem elektrycznym jest przede wszystkim porażeniem cieplnym, wywołanym łukiem elektrycznym, którego temperatura może dochodzić do 2500°C. Przypomina ono tzw. zespół zmiażdżenia z uszkodzeniem nerek, zatruciem wskutek przedostania się do krwi cząsteczek mięśni oraz zakażeniem. Uszkodzenia wewnętrzne są zwykle znacznie większe niż zewnętrzne.

Do dodatkowych objawów patologicznych należą: obrażenia układu mięśniowego i kostno-stawowego wskutek skurczów tężcowych; złamania kości w następstwie skurczu mięśni i złamania po upadku z dużych wysokości, np. ze słupów telefonicznych; niewydolność nerek; uszkodzenia narządów brzusznych w wyniku napięcia tężcowego mięśni powłok, zaćma oczna po upływie kilku miesięcy od porażenia; nadmierna pobudliwość; stany depresyjne; zaburzenia pamięci i uszkodzenie nerwów obwodowych.

Obrażenia wywołane prądem o niskim napięciu

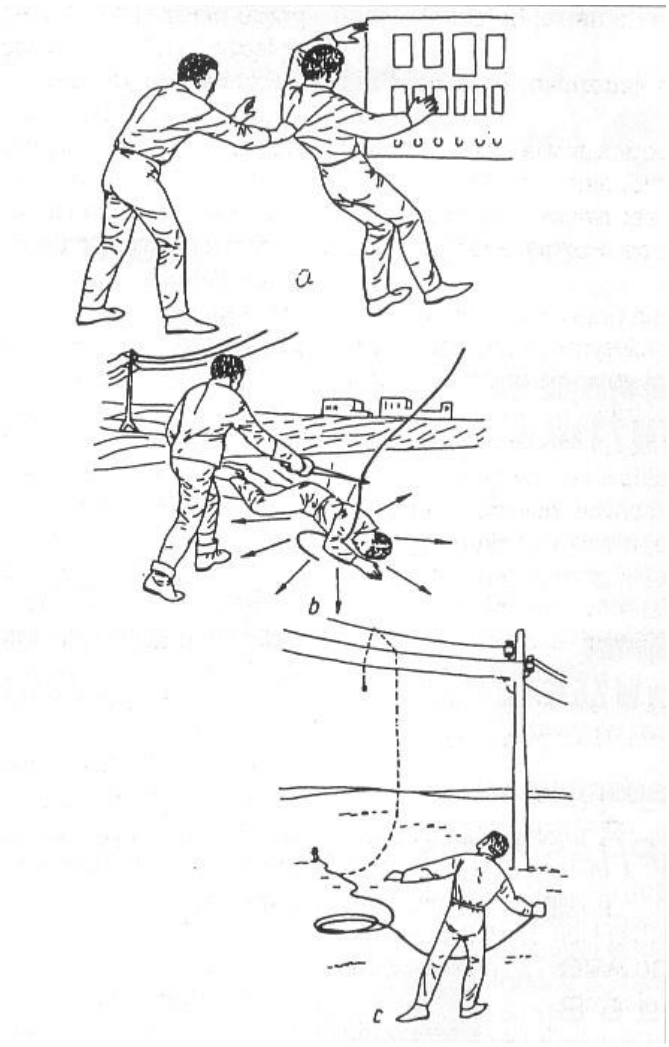
Należy tu mieć na uwadze napięcie do 1000 wolt. Mamy z nim do czynienia w urządzeniach gospodarstwa domowego, w przemyśle i w rzemiośle. Najczęściej występuje przy prądzie zmiennym rzędu 230 wolt i 50 herców, w urządzeniach oświetleniowych, i prądzie przewodowym w granicach 400 wolt i 50 herców, w silnikach elektrycznych i naczyniach pralniczych.
Sieć elektryczna jest zwykle uziemiona i dotknięcie przewodu pod napięciem przez osobę stojącą na ziemi powoduje przepływ prądu przez ciało. Proces ten można łatwo przerwać za pomocą wyłącznika lub przez wyjęcie bezpiecznika.
Przebieg prądu niskiego napięcia przez ciało powoduje pobudzenie układu nerwowego i mięśni. W mięśniach mogą wystąpić skurcze, które nie pozwalają na oderwanie się od metalowego przewodu elektrycznego. Skurcze mięśni są często przyczyną upadkui uszkodzeń mechanicznych ciała. Działanie prądu na serce może prowadzić do zaburzeń rytmu, a nawet zatrzymania akcji serca. Szkodliwy wpływ na mózg i układ nerwowy może powodować utratę przytomności i bezdech. Na skórze, w miejscu wejścia i wyjścia prądu na zewnątrz, występują głębokie rany oparzeniowe.
Dla dokładniejszego zrozumienia reakcji ludzi porażonych prądami zmiennymi o częstotliwości 50 herców przedstawia się przyjmowane w piśmiennictwie medycznym zestawienie:
- Przy natężeniu 0,7 - 0,9 mA przepływ prądu jest słabo wyczuwalny. Zaczyna się mrowienie, stopniowe drętwienie i przykurcz ręki, sukcesywnie przesuwający się ku ramieniu.
- W razie prądu o natężeniu 3,2 - 7,2 mA obserwujemy sztywnienie ręki, bolesne skurcze ramienia, kłucie na całej powierzchni ręki. Oderwanie się od elektrod Jest ledwo możliwe. Kobiety są bardziej wrażliwe na ten rodzaj prądu i znoszą zwykle najwyżej prąd o mocy 7 mA, mężczyźni zaś do 10 mA.
- W przypadku prądu o natężeniu 7-18 mA obserwuje się skurcz barków. Wypuszczenie elektrod jest niemożliwe. Przepływ takiego prądu człowiek wytrzymuje przez kilkanaście sekund. Powstają trudności w oddychaniu, wzmaga się ból i niemiarowość akcji serca. Możliwe jest jeszcze przywrócenie czynności serca. Pojawia się utrata przytomności. Rażony umiera, jeżeli nie nastąpi przerwanie dopływu prądu i nie otrzyma on natychmiast pomocy doraźnej.
- Gdy zadziała prąd o natężeniu 50 - 70 mA, następuje migotanie komór, utrata przytomności i zgon. Obserwuje się ślady lekkiego oparzenia ciała.

Pierwsza pomoc polega na przerwaniu obwodu elektrycznego, najczęściej przez wyciągnięcie wtyczki z gniazdka lub wykręcenie bezpiecznika. Gdy to nie jest możliwe, ratownik oddziela porażonego od obwodu elektrycznego przez odciągnięcie za odzież. Sam izoluje się od podłoża przy pomocy suchej deski lub suchej tkaniny, względnie innego materiału izolacyjnego. Gdy oderwanie za odzież nie jest możliwe, dokonuje się oddzielenia porażonego za pomocą suchej listwy drewnianej lub kija itp. Ratownik musi być zawsze dokładnie izolowany. Nie wolno chwytać ratowanego przedmiotem przewodzącym elektryczność lub gołymi rękami za ciało.
Po usunięciu porażonego z niebezpiecznego miejsca kontroluje się u niego oddech i tętno. W przypadku utraty przytomności i zachowanym oddechu stosuje się tzw. bezpieczne ułożenie na boku i przytrzymuje go, aby wskutek bezładnych ruchów nie doszło do opadnięcia języka i zatkania wejścia do krtani. W razie zatrzymania oddechu stosuje się sztuczne oddychanie, najlepiej metoda usta-usta, za pomocą maski ustno-gardłowej, zgodnie z zasadami obowiązującymi przy prowadzeniu reanimacji. W razie zatrzymania akcji serca należy wykonać natychmiast zewnętrzny masaż serca.
Czynności te powinny wykonywać osoby odpowiednio przeszkolone, gdyż wtedy przywracanie podstawowych czynności życiowych ma szansę powodzenia. Niewłaściwe przeprowadzenie zabiegów ratowniczych może być przyczyną katastrofy.
W wypadku rozwijania się wstrząsu (szoku) rozpoczyna się postępowanie przeciwwstrząsowe. Sprawdza się tętno na tętnicy szyjnej, stosuje się ułożenie zapewniające tzw. autotransfuzję krwi przez uniesienie kończyn ku górze, powodujące przemieszczenie krwi w kierunku serca i mózgu. Równocześnie chroni się chorego przed utratą ciepła, uspokaja pobudzonego emocjonalnie. Zabrania się palenia i picia alkoholu. Niewskazane jest również posługiwanie się do ewakuacji przygodnym transportem, który może wywołać dodatkowe urazy.
Nad stanem ogólnym czuwa się stosując kilkakrotne mierzenie częstości i miarowości tętna. Tętno namacalne jest dobrym objawem prognostycznym. Świadczy również o utrzymywaniu się ciśnienia tętniczego w granicach zbliżonych do normalnego. Tymczasem należy wezwać karetkę pogotowia ratunkowego i powiadomić, z jakim rodzajem porażenia ma się do czynienia.
Nie wolno dotykać osoby porażonej bez zastosowania środków izolujących, zanim nie odłączy się Jej od źródła prądu, zostawiać ratowanego samemu sobie ani zakopywać, jak to czyniono dawniej.

Porażenie prądem elektrycznym o wysokim napięciu

Wchodzi tu w grę napięcie powyżej 1000 Voltów. Mamy z nim do czynienia w razie uszkodzenia przewodów telefonicznych, stacji transformatorowych i elektrowni.
Zwykle są one oznaczone tablicami ostrzegawczymi.
Niebezpieczne jest samo zbliżanie się do uszkodzonych przewodów będących pod napięciem. Może bowiem powstać łuk elektryczny przez normalnie izolującą warstwę powietrza.
Prąd przepływa wtedy przez całe ciało. Dochodzi wówczas do powstania wysokiej temperatury i rozległych oparzeń. Mogą również wystąpić wszystkie zaburzenia zachodzące przy porażeniach prądem niskiego napięcia.
Szczególnie niebezpieczny jest tzw. przeskok napięcia bez bezpośredniego kontaktu

z linią działania prądu, łuk elektryczny może nawet przekroczyć odległość kilku metrów. Ratownik powinien w takich przypadkach znajdować się 5 metrów od źródła zagrożenia. Należy wówczas zastosować tzw. przerzutkę z drutu. Czynność tę powinien wykonywać wezwany personel techniczny, powiadomiony o faktycznym stanie zagrożenia.
Pierwsza pomoc po odłączeniu od źródła prądu powinna polegać na **wezwaniu karetki pogotowia**, a najlepiej karetki reanimacyjnej ze specjalistą anestezjologiem. Następnie sprawdza się, czy ratowany oddycha; jeśli nie, natychmiast rozpoczyna się sztuczne oddychanie, najlepiej za pomocą maski ustno-gardłowej. Jeżeli chory nie oddycha i nie ma wyczuwalnego tętna, rozpoczyna się **reanimację** (resuscytację), zgodnie z założeniami przyjętymi dla pierwszej pomocy.
W przypadku innych urazów, jak: rany. oparzenia, złamania, krwawienia itp. udziela się pomocy przewidzianej w tego rodzaju obrażeniach.
Najniebezpieczniejsze są urazy kręgosłupa. Rozpoznaje się je na podstawie zaburzeń oddychania, niedowładu kończyn, bezwiednego oddawania moczu i stolca, zaburzeń czucia oraz utraty przytomności.
Chorego należy stale obserwować. Jeżeli opóźnia się przyjazd karetki pogotowia, trzeba znaleźć osoby, które pomogą przenieść porażonego w bezpieczne miejsce. Wymaga to specjalnej techniki. Urazy kręgosłupa mogą być przyczyną trwałego kalectwa, a nawet śmierci.
Nieumiejętne udzielenie pierwszej pomocy może być tragiczne w skutkach. Sposoby odłączania porażonego od źródła prądu przedstawia rys. 1.



Rys. 1. Sposoby odłączania porażonych od źródła prądu elektrycznego:
a - odciąganie od urządzenia elektrycznego,
b - odsuwanie lub przecinanie przewodu wysokiego napięcia,
c - zastosowanie tzw. przerzutki z drutu w celu wywołania zwarcia
i połączenia uszkodzonych przewodów z ziemią.
Przewód stykający się z ziemią tworzy w promieniu kilku metrów prąd zwany krokowym. Dlatego porażonego należy odciągać zawsze w pewnej odległości, po odizolowaniu się od sieci za pomocą butów gumowych lub stojąc na suchej desce.

Dalszej pomocy, już o charakterze medycznym, udzielają karetki pogotowia,a najlepiej karetki reanimacyjne oraz szpitalne oddziały doraźnej i intensywnej pomocy.
Pomoc ta polega na wyrównaniu podstawowych czynności życiowych i leczeniu urazów towarzyszących.

Dokładnego przebadania wymaga układ sercowy i oddechowy.
Postępowanie to obowiązuje w każdym wypadku porażenia prądem, nawet u nie budzących obaw zdrowotnych, w celu zapobieżenia tzw. powikłaniom wtórnym. Szczególne znaczenie mają takie badania, jak: elektrokardiograficzne, encefalograficzne i radiologiczne.
W czasie rażenia piorunem prąd stały osiąga natężenie kilku tysięcy amperów w czasie tysięcznych części sekundy. Skutki są podobne do porażeń prądem o wysokim napięciu.

Niebezpieczeństwo rażenia piorunem jest większe w pobliżu szczytów górskich, pojedynczych drzew, wież i samotnych domów. Prawdopodobieństwo rażenia piorunem jest mniejsze po położeniu się w rowie lub na ziemi. W górach porażonym grozi ponadto oziębienie. Pierwsza pomoc polega na zastosowaniu takich zabiegów, jak w razie porażenia prądem elektrycznym.

ZATRUCIA

Przy zatruciach udzielając pierwszej pomocy należy: sprawdzić oddech
w przypadku bezdechu rozpocząć sztuczne oddychanie

Nie wolno prowadzić sztucznego oddychania w zatruciach środkami chemicznymi ze względu na niebezpieczeństwo zatrucia się ratującego w przypadku stwierdzenia oddechu samoistnego - ułożenie w pozycji bocznej postępowanie przeciw wstrząsowe
wezwać pogotowie ratunkowe
Usuwanie trucizny
Jeżeli zatruty jest przytomny można spróbować usunąć truciznę z żołądka przez podanie letniej wody z solą w proporcji 1 łyżeczka soli na 1 szklankę wody a następnie podrażnienie tylnej ścianki gardła np. trzonkiem łyżeczki od herbaty.
Uwaga :
nie wolno prowokować wymiotów w zatruciach środkami żrącymi. środki trujące znajdujące się na skórze spłukujemy obficie wodą. zawsze należy zabezpieczyć resztki czy przedmioty mogące pomóc w ustaleniu rodzaju trucizny np. opakowania po lekach, resztki jedzenia, itp.

rodzaj zatrucia	objawy	pomoc
zatrucie lekami	działanie narkotyczne, zaburzenie świadomości, odurzenie, senność, zahamowanie czynności oddechowych i krążenia	wezwać pogotowie ratunkowe, podjąć próby wywołania wymiotów.
zatrucia pokarmowe	powolne rozwijanie się objawów zatrucia,	wezwać pogotowie ratunkowe

	gwałtowna biegunka czasem z równoczesnymi wymiotami, przy dużych zatruciach objawy wstrząsu.	
zatrucie tlenkiem węgla	początkowo występuje ból głowy, zawroty, szum w uszach ,zaburzenia wzroku, zmiany psychiczne, odurzenie; w późniejszym etapie utrata przytomności, kurcze i bezdech.	ewakuacja zatrutego z miejsca zagrożenia (zachować szczególną ostrożność - możliwość wybuchu w pomieszczeniach zamkniętych i zatrucia się tlenkiem węgla).
uduszenie dwutlenkiem węgla	pojawia się zawrót głowy i natychmiastowa utrata przytomności	ewakuacja zatrutego z miejsca zagrożenia (zachować szczególną ostrożność - niebezpieczeństwo uduszenia się osoby ratującej); po wydobyciu zagazowanego skontrolowanie oddechu i ewentualne podjecie wentylacji płuc.
zatrucie gazami drażniącymi	bezpośredni kontakt z gazem powoduje kaszel, pieczenie oczu, duszność, ból głowy; w rozłożonym czasie do nawet doby, wystąpienie sinej duszności i zaburzenia oddechu.	kontakt z lekarzem.
zatrucie jadem owada	obrzęk w miejscu ukąszenia (jeżeli jest to w okolicy jamy ustnej lub gardła może być w niektórych przepadkach	ochładzanie miejsca ukąszenia, a w przypadku ostrej reakcji organizmu natychmiastowe wezwanie pogotowia ratunkowego.

	niebezpieczne dla życia)	
zatrucie środkami chemicznymi np. środkami do ochrony roślin lub owadobójczymi	zatrucie fosfatami alkilowymi powoduje zwężenie źrenic, wystąpienie nadmiernego pocenie się, ślinotoku, łzawienia oczu, wymiotów, kurczy brzucha i mięśni oraz porażenie oddechu.	przy zatruciu zewnętrznym należy obficie spłukać miejsce zetknięcia się trucizny ze skórą. przy zatruciu wewnętrznym natychmiast wezwać pogotowie.
cyjanowodór	zablokowanie oddychania wewnętrznego, zapach gorzkich migdałów wydobywający się z ust zatrutego	przy zatruciu zewnętrznym należy obficie spłukać miejsce zetknięcia się trucizny ze skórą. przy zatruciu wewnętrznym natychmiast wezwać pogotowie;
zatrucie węglowodorami, rozpuszczalnikami organicznymi	ból głowy, odurzenie, zawroty, mdłości, utrata świadomości	w przypadku zatruć przez drogi oddechowe - ewakuacja z miejsca zagrożenia z zachowaniem ostrożności w przypadku zatrucia drogą pokarmową - nie pobudzać wymiotów w przypadku skażenia skóry - spłukiwanie miejsca skażonego wodą

KRWAWIENIA

Uszkodzenie układu krwionośnego może być następstwem:
urazu zewnętrznego - np. uderzenie, pchnięcie ostrym lub tępym narzędziem, skaleczeniem itp.
samoistnego pęknięcia naczynia uszkodzenie naczyń przy złamaniu ostrymi krawędziami kości
rozerwaniem mas tkankowych

Krwawienie zewnętrzne

lekkie (krew sączy się kroplami)

Zwykle ustaje po kilku minutach. Na powierzchni ran tworzy się skrzep, który zamyka ubytek w uszkodzonym naczyniu. Rana powinna zostać szybko zaopatrzona jałowym opatrunkiem silne (krew wypływa z rany dużym strumieniem)

na głowie, szyi lub tułowiu	bezpośredni ucisk palcami na ranę, jeśli to możliwe poprzez jałowy materiał opatrunkowy			
z ramienia lub nogi	uniesienie do góry	ucisk ramienia lub uda (w pachwinie)	opatrunek uciskowy	opaska zaciskowa (hemostatyczna). Jedynie w wyjątkowych sytuacjach.
rozerwanie masy tkankowej	bezpośredni ucisk palcami na ranę, jeśli to możliwe poprzez jałowy materiał opatrunkowy			opaska zaciskowa (hemostatyczna). Jedynie w wyjątkowych sytuacjach.
krwotok (krew płynie lub tryska z rany pulsująco)	należy natychmiast zatamować wypływ krwi gdyż duża utrata krwi może doprowadzić do ciężkiego wstrząsu a nawet zgonu z wykrwawienia.			

Krwawienie z kończyn, uniesienie kończyny do góry zmniejsza krwawienie

uciska się kończyny w ściśle określone miejsca w których są najbardziej dostępne odpowiednie tętnice opatrunek uciskowy:

nakrywamy ranę jałowym materiałem opatrunkowym lekko bandażujemy

nakładamy na ranę elastyczną poduszeczkę (najlepiej nie chłonącą krwi)

wszystko razem owijamy opaską opatrunkowa (bandażem) lub chustą trójkątną (węzeł nie może znajdować się nad raną)

Należy zwrócić uwagę aby opatrunek nie spowodował zastoju krwi w kończynie. (zbyt mocne owinięcie opaską). W takiej sytuacji należy zdjąć natychmiast opatrunek i założyć przy mniejszym nacisku.

Opaska zaciskowa (hemostatyczna) - można stosować w wyjątkowych przypadkach:

krwotok z rozległej powierzchni rany duże ciała obce w ranie otwarte złamania z silnym krwawieniem rozerwanie tkanek kończyny

Uwaga:

Po założeniu opaski zaciskowej zastaje odcięty dopływ krwi do części kończyny.

Opaskę można założyć tylko w dwóch miejscach - na ramieniu i na udzie.

Taśma użyta w jako opaska powinna mieć kilka centymetrów szerokości (nie należy stosować zastępczo sznurka, drutu itp. Zastosowanie tych środków może spowodować nieodwracalne uszkodzenie nerwów i naczyń).
W każdym przypadku zastosowania opaski należy odnotować dokładny czas jej założenia i przekazać ją lekarzowi.(można ją przytwierdzić do ubrania rannego).
Nie należy zdejmować raz założonej opaski w celu umożliwienia dopływu krwi do kończyny. (może to spowodować uwolnienie się szkodliwych produktów przemiany materii powstałych w odciętej opaską kończynie na skutek zamknięcia dopływu tlenu i substancji odżywczych i przeniknięcie ich do organizmu.)
Opaskę należy stosować tylko wtedy gdy inne sposoby opanowania krwotoku są nie skuteczne.

Krwawienia na głowie, szyi i tułowiu

Krwawienie należy tamować poprzez ucisk rany palcami poprzez jałowy opatrunek.
W przypadku kiedy nie ma pod ręka jałowych materiałów opatrunkowych należy stosować środki zastępcze np. czysta chusteczka do nosa.

Uwaga :

Należy zawsze zachować ostrożność przed kontaktem z krwią rannego. Przeniknięcie do krwi ratującego drobnoustrojów chorobotwórczych może spowodować zakażenia m.in. żółtaczką wszczepienną lub AIDS.

W przypadkach kiedy została odcięta jakaś cześć ciała należy zawsze zabezpieczyć odciętą część i przekazać ją personelowi pogotowia. Przy osiągnięciach współczesnej medycyny jest szansa na na udaną replantacje.

Krwawienie z nosa

Przy niewielkim krwawieniu można zastosować zimny okład na kark.
Przy krwawieniach większych nie należy tamować wypływu krwi. Pacjent powinien oczekiwać na pomoc w pozycji siedzącej lekko pochylonej do przodu. Jeśli pacjent jest nieprzytomny kładziemy go na boku zapewniając swobodny wypływ krwi. Nie wolno dopuścić do jej połykania.

Pęknięcie żylaka. - krwawienie tamuje się po przez uniesienie kończyny do góry i nałożenie opatrunku uciskowego.

Krwawienia wewnętrzne

Przy wszelkich krwawieniach wewnętrznych należy natychmiast wzywać POGOTOWIE RATUNKOWE.
Pierwsza pomoc ogranicza się w tych przypadkach do walki ze wstrząsem

OPARZENIA

Skutki działania wysokiej temperatury

Porażenie cieplne

Objawy: skóra blada, zimna, pokryta potem, dreszcze, tętno przyśpieszone i słabe, temperatura ciała prawidłowa.
Pomoc: ułożenie w cieniu w pozycji przeciwwstrząsowej, okrycie, podanie solonej wody

do picia, zapewnienie spokoju, wezwać pogotowie ratunkowe.

Porażenie słoneczne

Objawy: twarz mocno zaczerwieniona, skóra i temperatura ciała w normie, mdłości, wymioty sztywność karku, czasem utrata przytomności.
Pomoc: ułożenie w cieniu, głowa wyżej niż reszta ciała, jeżeli porażony jest nieprzytomny należy go ułożyć w pozycji bocznej, głowę ochładzać wilgotnymi okładami, wezwać pogotowie ratunkowe.

Udar cieplny

Objawy: twarz mocno zaczerwieniona, rozpalona i sucha skóra, wysoka temperatura, utrata równowagi przy chodzeniu, niekiedy utrata przytomności.
Pomoc: ułożenia w cieniu, głowa oparta wyżej, chłodzenie wodą lub powietrzem, zapewnienie spokoju, jeżeli ratowany jest nieprzytomny ułożenie boczne.

Oparzenia chemiczne

Objawy
po wypiciu środka powodującego oparzenia pojawia się:
siny ból w ustach, gardle i przełyku na wargach i błonach śluzowych powstają strupy lub szklisto - maziste zmiany błony śluzowe są podrażnione i czasem krwawią
ślinotok trudności w połykaniu później mogą się pojawić: krwotok z żołądka
silne bóle spowodowane uszkodzeniami ważnych dla życia narządów
wstrząs
Pomoc
nie wywoływać wymiotów wezwać jak najszybciej pogotowie ratunkowe
zabezpieczyć przedmioty lub resztki substancji i przekazać personelowi pogotowia ratunkowego

Oparzenie oka substancją chemiczną

Objawy

- natychmiastowy silny ból w oku
- miejscowe zaczerwienienie i ewentualny obrzęk powiek
- zmętnienie rogówki

Pomoc
Oko natychmiast należy dokładnie spłukać wodą. Ratowanego należy położyć na wznak z głową przekręconą w stronę oparzonego oka. Po rozwarciu chorego oka spłukujemy go niezbyt

silnym strumieniem letniej wody co najmniej przez około 30 minut. Ratowany powinien poruszać gałką oka we wszystkich kierunkach. Zdrowe oko należy zabezpieczyć przed spryskaniem. Oparzony wymaga jak najszybszej interwencji okulisty.

Oparzenia skóry (chemiczne)

Objawy

zaczerwienienie skóry, obrzęk, strup głęboka rana (do czasu działania środka chemicznego pogłębiająca się)

Pomoc

Ubranie przesiąknięte żrącą substancją należy zdjąć z ratowanego. Jak najszybciej podjąć płukanie oparzenia wodą najlepiej aż do przybycia lekarza. Zachować środki ostrożności.

Oparzenia termiczne

I stopień	uszkodzona powierzchnia skóry, zaczerwienienie, ból.
II stopień	uszkodzone głębsze warstwy tkanek, rumień skóry, uszkodzenie ścianek naczyń krwionośnych, obumarcie warstw powierzchniowych skóry, powstawanie pęcherzy wypełnionych płynem tkankowym, ból.
III stopień	zniszczone głębokie tkanki skóry, często mięśnie podskórne, spalone tkanki są koloru białego - czasem brunatno czarne, często brak bólu z powodu zniszczenia zakończeń nerwowych.

Pomoc

przy oparzeniach należy ochłodzić miejsce poparzenia za pomocą wody. Łagodzi to ból i wpływa korzystnie na samą ranę. (Jeżeli jest możliwe należy to zrobić natychmiast po oparzeniu i na co najmniej na 20 minut). Zaopatrzyć ranę,

nie wolno opróżniać pęcherzy oparzeniowych, nie należy stosować takich środków domowych jak np. tłuszcze, nafta itp.

Przy oparzeniach twarzy nie należy przykrywać ran oparzeniowych

w przypadku dużych powierzchni oparzenia w celu zapobiegnięcia ochładzaniu się organizmu okrywamy poparzonego starając się nie uciskać rany w celu uzupełnienia płynu należy podać rannemu lekko słoną wodę w proporcji 1 łyżeczka soli na litr wody. Nie podaje się słonej wody w razie zaburzeń świadomości, oparzeń twarzy, uszkodzeń przewodu pokarmowego i mdłości.w razie wystąpienia objawów wstrząsu postępowanie przeciw wstrząsowe

ZATRZYMANIE KRĄŻENIA

Nagłe zatrzymanie krążenia może wystąpić na skutek:

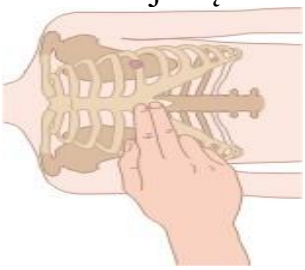
- bezdechu
- schorzenia serca
- schorzenia płuc
- wypadku (duża utrata krwi, uraz głowy)
- porażenia prądem
- zatrucia

Objawy:

utrata przytomności, bezdech, skóra przybiera kolor bladoszary, brak tętna szyjnego – (nacisk palcami na szyję z boku tchawicy), rozszerzone, sztywne źrenice

Pierwsza pomoc

Po stwierdzeniu zatrzymania krążenia należy jak najszybciej przeprowadzić masaż serca. Reanimacja będzie skuteczna tylko wtedy jeżeli podejmiemy ją w przeciągu 3 - 5 minut.



Ratujący klęka na wysokości klatki piersiowej chorego i układa ręce na jej środku nad mostkiem. Następnie przesuwa około 4 cm w stronę głowy ratowanego. Tu znajduje się właściwy punkt naciskania. Dłoń powinna być tak ułożona aby palce były odgięte ku górze i nie brały udziału w naciskaniu na mostek. Drugą dłonią ratujący naciska na dłoń wywierającą bezpośredni nacisk na klatkę piersiową. Nie należy w trakcie wykonywania masażu serca zmieniać położenia rąk ani ich przesuwać. W przypadku dorosłego człowieka nacisk powinien wynosić około 3 - 5 cm.

Wywierany zbyt wysoko jest nieskuteczny i może uszkodzić mostek, a w efekcie serce i płuca. Za nisko naraża na groźne uszkodzenia wątrobę czy śledzionę. Mimo prawidłowego wykonania masażu należy liczyć się z możliwością złamania żeber. Okres zwolnienia ucisku powinien trwać tak długo jak czas jego wywierania. Masaż serca prawidłowo wykonany może być skuteczny tylko w połączeniu z prawidłowo wykonywanym **sztucznym oddychaniem**. Oceną skuteczności masażu serca jest zachowanie się źrenic pod względem szerokości i ich reakcja na światło. Okresowo należy sprawdzać obecność tętna na tętnicy szyjnej. Obecność tętna po przerwaniu masażu świadczy o podjęciu przez serce samodzielnej pracy. Resuscytacje rozpoczyna się od 3 do 5 szybkich wdmuchnięć

Jeśli akcję ratunkową prowadzi dwie osoby jedna z nich wdmuchuje powietrze do płuc co 5 - te uciśnięcie mostka, w tym czasie druga osoba przerywa na chwile masaż serca.

Jeśli akcję ratunkową prowadzi jedna osoba wykonuje ona zarówno sztuczne oddychanie, jak i masaż serca - po 30 uciśnięciach mostka 2 wdmuchnięcia z częstotliwością nacisku około 80 razy na minutę

Jeżeli ktoś jest świadkiem wystąpienia objawów zatrzymania akcji serca można spróbować uderzyć chorego w okolicę przed sercową. Uderzenie musi być mocne z wysokości około 30 cm w miejsce typowe dla ucisku w czasie masażu serca. Czasem ten sposób okazuje się skuteczny i serce podejmuje pracę na nowo.

Uwaga:

Jeżeli w trakcie prowadzenia masażu serca dojdzie do złamania żeber lub mostka (pojawia się odgłos trzeszczenia) nie należy przerywać akcji ratunkowej. Zmniejszyć należy jedynie siłę nacisku lub zmienić jego kierunek.

Nie należy przerywać akcji ratowniczej do czasu:
powrotu tętna na tętnicy szyjnej co świadczy o podjęciu przez serce samodzielnej pracy,
przybycia karetki i przejęcia przez zespół ratowniczy akcji ratunkowe

Masaż serca u małych dzieci

Miejsce ucisku takie samo jak u dorosłego, a w przypadku niemowlęcia dwoma palcami w połowie długości mostka w linii środkowej ciała. Stosunek liczby wdmuchnięć do uciśnięć mostka powinien wynosić 1:5.

ODMROŻENIA

Uszkodzenia spowodowane działaniem niskiej temperatury

Odmrożenie miejscowe

Objawy:

początkowo zaczerwienienie skóry, później następuje sinienie skóry aż do całkowitego zbielenia, w cieple lekkie odmrożenie dają objawy sinego bólu, odmrożenie ciężkie pozostają w cieple bezbolesne

Odmrożenia dzielimy na IV stopnie

I stopień	przejściowe zaczerwienienie i obrzęk skóry; silna bolesność
II stopień	znaczny obrzęk, pęcherze, skóra sinoprzekrwiona, silna bolesność
III stopień	kolor skóry niebieskoczarny, obumieranie tkanek na różnej przestrzeni
IV stopień	całkowite zamarznięcie tkanek

Pomoc

zwiększenie ukrwienia po przez rozluźnienie odzieży, należy rozpocząć ogrzewanie po przez okrywanie i podawanie mocno osłodzonego napoju, nie należy nacierać śniegiem odmrożonych kończyn, w przypadku głębokich odmrożeń nie zaleca się przeprowadzania żadnych czynności mających na celu ogrzewanie odmrożonych miejsc, pozostawiając to przeszkolonemu zespołowi medycznemu.

Nie należy podawać alkoholu - powoduje rozszerzenie się naczyń co w konsekwencji stwarza zagrożenie przechłodzenia całego ciała. Nie jest zalecane masowanie, gdyż powoduje utratę ciepła a po za tym może prowadzić do powstania uszkodzeń i krwawień odmrożonych miejsc.

Padaczka - napadowe schorzenie mózgu

Napady padaczkowe występują samoistnie. Charakteryzują się w ciężkich przypadkach następującymi objawami:

początkowy bezdech i sinica, chwilowe zesztywnienie, drgawki (czas trwania od kilku sekund do kilku a nawet kilkunastu minut), tak zwana "piana w ustach" samoistne moczenie się, rozszerzone źrenice, brak kontaktu słownego

Pierwsza pomoc

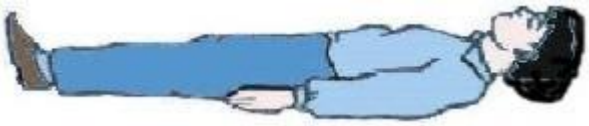
zabezpieczyć chorego przed dodatkowymi urazami , zabezpieczyć przed przygryzieniem sobie języka po przez włożenie do ust ratowanego np. zwiniętą chusteczkę (nie władać twardych przedmiotów np. łyżki), jeżeli jest to możliwe należy chorego przekręcić na bok (nie wolno w żadnym przypadku tego robić na siłę podczas występowania drgawek) ,

należy wezwać lekarza, sprawdzić czy chory nie doznał dodatkowych obrażeń przy upadku

UŁOŻENIA

Ułożenie na wznak
stosuje się:

sytuacjach kiedy osoba ratowana jest przytomna.



przy prowadzeniu sztucznego oddychania lub masażu serca. (głowa ułożona bezpośrednio na podłożu)

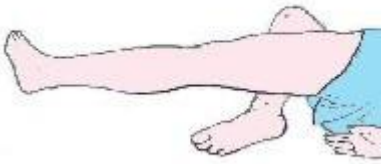
w przypadkach bólów lub zranień brzucha pod kolana stosujemy je podkładając pod kolana wałek o średnicy około 30 cm. Rozluźnia to mięśnie brzucha,
a w efekcie łagodzi ból.

Ułożenie na boku
stosuje się:

stosuje się w sytuacjach kiedy osoba ratująca jest nieprzytomna, lecz praca serca jest prawidłowa. ratowany powinien leżeć na boku z maksymalnie odgiętą głową w celu zapewnienia drożności dróg oddechowych na odcinku gardła.

twarz skierowana do podłoża - umożliwia to samoistne wyciekania treści z jamy ustnej i gardła.
podłożenie dłoni ręki dalszej od podłoża pod twarz - zapobiega to powrotowi głowy do pozycji przygiętej. (w przypadku ułożenia chorego na prawym boku będzie to ręka lewa)

wysunięcie do tyłu ręki bliższej podłoża do tyłu (ma być zgięta w stawie ramiennym i łokciowym) - zabezpiecza przekręcenie się ratowanego na plecy



wysunięcie do przodu nogi dolnej bliższej podłoża zgiętej w stawie biodrowym i kolanowym - uniemożliwia przekręcenie się na brzuch.
wyprostowanie nogi dalszej od podłoża

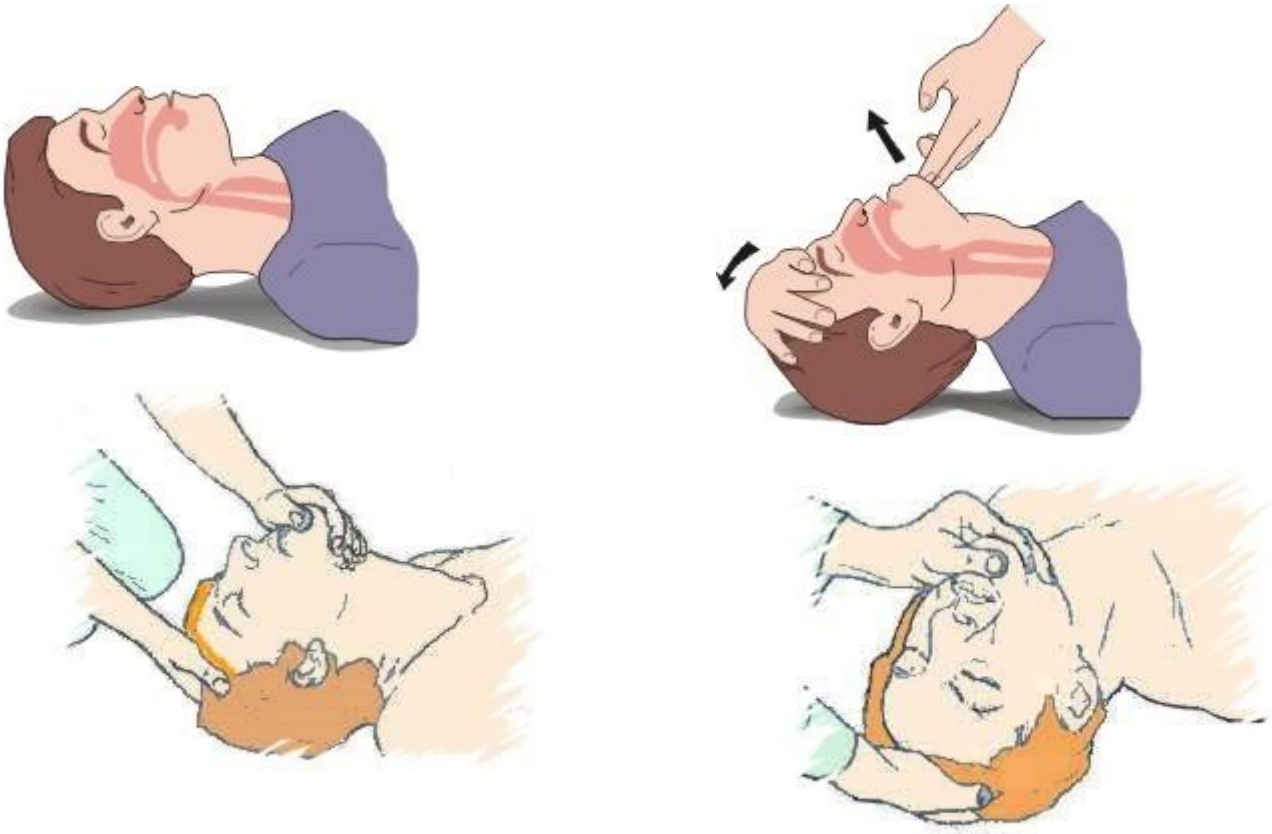
Ułożenie przeciwwstrząsowe
stosuje się :

w przypadku pojawienia się objawów wstrząsu jak też w czasie jego trwania układamy ratowanego na wznak z głową ułożoną niżej. Nogi powinny być uniesione około 40 cm. Nie należy stosować tego ułożenia przy uszkodzeniach czaszkowo - mózgowych, złamaniach miednicy, urazach brzucha i klatki piersiowej.

Ułożenie z uniesionym tułowiem
Należy podciągnąć w górę tułów na wysokość około 40cm. Pod plecy należy podłożyć poduszkę ewentualnie zwinięty koc. Stosowane w:
lekkich dusznościach.
przy urazach czaszkowo - mózgowych bez utraty przytomności. (zalecane ułożenie boczne)

Ułożenie półsiedzące
stosuje się :

przy ciężkich dusznościach np. astma lub zranienia klatki



odgięcie głowy do tyłu i przyciśniecie żuchwy do szczęki - dodatkowo ratujący przyciska żuchwę do szczęki. Należy pamiętać o odciągnięciu dolnej wargi w kierunku brody chorego. Sposób skuteczne prawie we wszystkich przypadkach i najczęściej stosowany. Początkowy etap działania jest taki sam jak w poprzednim sposobie jednak później należy lewą rękę z okolicy karku przenieść pod żuchwę układając na niej cztery palce, a kciuk od przodu tuż poniżej wargi. Podczas gdy ręka wywiera silny nacisk na żuchwę od spodu, kciuk powinien ściągać wargę ku dołowi za pośrednictwem skóry tej okolicy brody.

Sztuczne oddychanie

Metody:

usta - usta - Ratujący klęka za głową ratowanego. Prawą ręka naciska na szczyt czaszki (czoło) a lewą podłożywszy pod kark odgina maksymalnie głowę do tyłu. Prawą rękę trzyma na czole jednocześnie kciukiem i palcem wskazującym szczelnie zatyka nos. Usta ratowanego muszą być lekko uchylone. Ratujący przyciska swoje szeroko rozwarte usta do ust ratowanego. Po dokonaniu wdechu ratujący oddala twarz od twarzy nie oddychającego i robi wydech na zewnątrz jednocześnie dokonuje sam wdechu.
W ciągu minuty należy dokonać 12 - 15 wdmuchnięć.
usta - nos - Początek jak w poprzedniej metodzie z tą różnicą, że lewa ręka dociska żuchwę dłonią do szczęki a kciukiem i palcem wskazującym zbliża obie wargi do siebie aby tą drogą nie uciekało powietrze wdmuchiwane. Usta ratowanego obejmują nos nieprzytomnego. Dalsze czynności jak w metodzie poprzedniej. Przy tej metodzie istnieje mniejsze ryzyko wypełnienia żołądka wdmuchiwanym powietrzem niż w poprzedniej.

Wiedz że:
metodę usta - usta stosuje się w zasadzie gdy metoda usta - nos nie przynosi rezultatu. W razie dostania się powietrza wdmuchiwanego do żołądka może dojść do wymiotów a w efekcie do zachłyśnięcia. nie należy uciskaniem brzucha starać się usunąć powietrza jakie mogło się tam dostać w czasie wykonywania czynności ratowniczych. jeżeli podczas wdmuchiwania wystąpi silny opór prawdopodobnie jest to wina nieprawidłowego ułożenia głowy lub niedrożności dróg oddechowych

Sztuczne oddychanie u dzieci i niemowląt

stosuje się metodą usta - usta-nos

Ratujący obejmuje ustami równocześnie nos i usta dziecka. Sztuczne oddychanie należy przeprowadzać bardzo ostrożnie ze względu na małą pojemność płuc ratowanego. Można przyjąć że jedno napełnienie płuc wystarczy na kilka wdmuchnięć dla dziecka.

Częstotliwość oddechu w zależności od wieku wynosi:

wiek	liczba oddechów na minutę (w przybliżeniu)
niemowlę	- 40
małe dziecko	- 30
starsze dziecko	- 25
Młodzież	- 20
Dorosły	- 15

Sztuczne oddychanie należy prowadzić do:
czasu pojawienia się samoistnego oddechu u ratowanego. Można to stwierdzić po ruchach klatki piersiowej i nadbrzusza oraz po wydychaniu powietrza z ust i nosa. Dlatego co parę minut należy sprawdzić czy ratowany sam oddycha.
czasu przyjazdu karetki i przejęcia przez zespół ratowniczy akcji ratunkowej

Jeżeli podczas prowadzenia sztucznego oddychania u ratującego wystąpią takie objawy jak: zawroty głowy lub zaburzenia wzroku należy na chwilę przerwać akcję ratowniczą i po przeminięciu objawów wznowić ją od nowa.

UWAGA:
Nie wolno stosować wymienionych metod przy zatruciach środkami chemicznymi. Istnieje niebezpieczeństwo zatrucia się ratującego.

Przy wyżej opisywanych metodach istnieje niewielkie zagrożenie zakażenia się chorobami zakaźnymi. Mimo to należy zachować ostrożność. Np. zakażenie wirusem HIV może nastąpić wtedy gdy krew lub ślina dostanie się do krwioobiegu ratującego przy zranieniach jamy ustnej. Zakładanie na usta ratowanego np. gazy ma znaczenie jedynie higieniczne i w żaden sposób nie stanowi zabezpieczenia przed zakażeniem.

Zagrożenie bioterrorystyczne.

I N S R T U K C J A

POSTĘPOWANIA W PRZYPADKU ZAGROŻENIA B I O T E RR O R Y S T Y C Z N E G O

ZASADY OGÓLNE

1. Wszyscy pracownicy Szkoły zobowiązani są do stosowania postanowień niniejszej instrukcji .
2. Dyrektor Szkoły czuwa nad przestrzeganiem procedur ustalonych niniejszą instrukcją przez podległy personel oraz odpowiada za zapewnienie warunków bezpieczeństwa na terenie szkoły
3. W przypadku bezpośredniego zagrożenia atakiem bioterrorystycznym lub wystąpienia prawdopodobieństwa takiego ataku, dyrektor szkoły zarządza placówka przy pomocy Szkolnego Zespołu Antykryzysowego.
4. W przypadku zagrożenia atakiem bioterrorystycznym dyrektor szkoły zarządza ustnie wprowadzenie STANU ZAGROŻENIA, o czym powiadamia wszystkich pracowników.
5. Do czasu odwołania STANU ZAGROŻENIA wszyscy pracownicy szkoły podporządkowują się poleceniom Zakładowego Zespołu Antykryzysowego.
6. Wszyscy pracownicy szkoły mają obowiązek zapoznania się z niniejszą Instrukcją z potwierdzeniem tego faktu przez złożenie podpisu na druku oświadczenia.
7. Osoby angażowane do pracy są zapoznawane z niniejszą instrukcją i składają w/w oświadczenia przed przystąpieniem do prac

ZASADY POSTĘPOWANIA

1. Każdy pracownik szkoły , stosownie do stanowiska, przydzielonego mu zakresu obowiązków i miejsca pracy powinien codziennie , przed przystąpieniem do pracy, dokonać kontroli pomieszczeń , zwracając także uwagę na toalety, kosze i inne miejsca pozwalające na ukrycie lub podłożenie jakiegokolwiek pakunku.
2. Każdy pracownik szkoły powinien powiadomić dyrektora szkoły lub sekretarza szkoły, lub zastępców dyrektora o podejrzanych przedmiotach pozostawionych w nietypowych miejscach lub okolicznościach.

3. Sekretarz lub zastępcy dyrektora, którzy otrzymali informację o podejrzanym przedmiocie powiadamiają o tym fakcie dyrektora szkoły, jednocześnie uniemożliwiając dostęp do podejrzanego przedmiotu osobom postronnym.

W przypadku nieobecności dyrektora szkoły , sekretarz szkoły powiadamia o odkryciu podejrzanego przedmiotu posterunek **Policji / tel.997/** lub **Straż Pożarną /tel. 998/** , które mają obowiązek bezpiecznego przejęcia podejrzanego przedmiotu lub zabezpieczenia miejsca, w którym został znaleziony

4. W przypadku otrzymania adresowanej do szkoły jakiejkolwiek przesyłki niewiadomego pochodzenia lub budzącej podejrzenia z jakiegokolwiek innego powodu np.:
   - brak nadawcy, brak adresu nadawcy
   - przesyłka pochodzi od nadawcy lub miejsca , z którego nie spodziewamy się jej, nie należy jej otwierać
   - umieścić tę przesyłkę w grubym worku plastikowym , szczelnie zamknąć
   - worek ten należy umieścić w drugim grubym worku plastikowym szczelnie zamknąć , zawiązać supeł i zakleić taśmą klejącą
   - paczki nie należy przemieszczać. Należy pozostawić ją na miejscu, a następnie powiadomić posterunek **Policji / tel. 997/** lub **Straż Pożarną /tel. 998/**
5. W przypadku, gdy podejrzana przesyłka została otwarta i zawiera jakąkolwiek podejrzaną zawartość w formie stałej(pył, kawałki, blok, galareta, piana) lub płynnej należy:
   - możliwie nie ruszać tej zawartości, nie rozsypywać, nie przenosić, nie dotykać, nie wąchać nie powodować ruchu powietrza w pomieszczeniu
   - całą zawartość umieścić w worku plastikowym i zabezpieczyć w sposób podany wyżej
   - dokładnie umyć ręce
   - w przypadku braku odpowiednich opakowań należy unikać poruszania i przemieszczania przesyłki
   - bezzwłocznie zawiadomić jednostkę **Policji** lub **Straż Pożarną** i stosować się do ich wskazówek
   - po przybyciu funkcjonariuszy **Policji**, **Straży Pożarnej** lub służb sanitarnych należy bezwzględnie stosować się do ich zaleceń.
6. W przypadku otrzymania telefonicznej informacji o podłożeniu na terenie szkoły ładunku zawierającego substancje groźne biologicznie, trucizny itp. należy :
   - zachować spokój
   - starać się prowadzić rozmowę z informującym o ładunku zgodnie ze wskazówkami zawartymi w załączniku podanym niżej do niniejszej instrukcji / **załącznik nr 2** /
   - jeżeli to możliwe – nagrywać rozmowę
   - niezwłocznie zawiadomić dyrektora szkoły zgodnie z procedurą podaną w pkt. 3
   - wypełnić formularz rozmowy z osobą zgłaszającą podłożenie ładunku bioterrorystycznego / załącznik nr 2 /
7. Instrukcja niniejsza obowiązuje od dnia.....

Załącznik nr 1

ZASADY POSTĘPOWANIA Z PRZESYŁKAMI NIEWIADOMEGO POCHODZENIA

W przypadku otrzymania jakiejkolwiek przesyłki niewiadomego pochodzenia lub budzącej podejrzenia z jakiegokolwiek innego powodu , jak:
a/ brak nadawcy
b/ brak adresu nadawcy
c/ przesyłka pochodzi od nadawcy lub z miejsca , z którego się jej nie spodziewamy należy:

1. Nie otwierać przesyłki
2. Umieścić przesyłkę w grubym worku plastikowym i szczelnie go zamknąć
3. Worek należy umieścić w drugim grubym worku plastikowym , szczelnie zamknąć: zawiązać supeł i zakleić taśmą klejącą
4. Paczki nie należy przemieszczać . Pozostawić ją na miejscu.
5. Powiadomić lokalny posterunek policji /997/ lub straż pożarną /998/

Służby te podejmują wszystkie niezbędne kroki w celu bezpiecznego przejęcia przesyłki.
W przypadku gdy podejrzana przesyłka została otwarta i zawiera jakąkolwiek podejrzaną zawartość w formie stałej lub płynnej, należy:

1. Możliwie nie naruszać tej zawartości
2. Całą zawartość umieścić w worku plastikowym , zamknąć go i zakleić taśmą lub plastrem
3. Dokładnie umyć ręce
4. Zaklejony worek umieścić w drugim worku, zamknąć go i zakleić.
5. Ponownie dokładnie umyć ręce.
6. Bezzwłocznie powiadomić lokalny posterunek **Policji /997/** lub **Straż pożarną /998/**

PO PRZYBYCIU WŁAŚCIWYCH SŁUŻB
NALEŻY BEZWZGLĘDNIE STOSOWAĆ SIĘ DO ICH ZALECEŃ

Załącznik nr 2

Formularz rozmowy z osobą zgłaszającą podłożenie ładunku bioterrorystycznego

1. Wypełnić formularz poprzez wpisanie informacji w miejsca kropkowane
2. Jeżeli to możliwe nagrać rozmowę

3. Rozmowę prowadzić spokojnie i uprzejmie
4. Przeciągać jak najdłużej rozmowę
5. Uświadomić zgłaszającemu możliwość spowodowania , w wyniku zamachu , śmierci lub choroby wielu osób
6. W czasie rozmowy dążyć do uzyskania jak największej ilości informacji o zgłaszającym

O ile uda się zgłaszającego wciągnąć do rozmowy, należy zadawać pytania typu:

- Kiedy ładunek zacznie lub zaczął działać?

.....

- Gdzie jest w tej chwili ładunek?

.....

- Co zawiera ładunek?

.....

- Jak on wygląda?

.....

- W którym miejscu on jest umieszczony?

.....

- Dlaczego podłożył Pan ładunek?

.....

- Skąd pan telefonuje?

.....

- Czy mogę Panu w czymś pomóc?

.....

- Czy chce pan skontaktować się z kimś?

.....

Dane personalne osoby przyjmującej informację telefoniczną o podłożonym ładunku bakteriologicznym

.....

.....

Czas przyjęcia informacji .....

Opis głosu – mężczyzna, kobieta, dziecko

W przybliżeniu ile lat .....

Akcent- cudzoziemiec, miejscowy, sztucznie zmieniony

.....
Ton głosu
.....
Dźwięki tła
.....
Zachowanie się zgłaszającego
.....
Wpisać dokładną treść zgłoszenia
.....
.....
.....
.....
.....
Inne uwagi przyjmującego zgłoszenie
.....
.....
.....
Kogo powiadomiono o zgłoszeniu
.....

.....

data i podpis przyjmującego zgłoszenie

TEST - Pracownicy Administracyjno-Biurowi i Nauczyciele

Test z zakresu znajomości zagadnień prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników administracyjno – biurowych.

1.Nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy sprawuje:
A. Najwyższa Izba Kontroli
B. Państwowa Inspekcja Pracy
B. Prokuratura

2. Państwowa Inspekcja Pracy podlega:
A. Sejmowi
B. B. Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej
C. C. Najwyższej Izbie Kontroli

3.Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje:
A. Państwowa Inspekcja Pracy
B. B. Państwowa Inspekcja Sanitarna
C. C. Państwowa Inspekcja Ochrony środowiska

4.Rozwi±zanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić, jeżeli od uzyskania wiadomości uzasadniającej takie rozwiązanie umowy upłynął okres:
A. 1 miesiąca
B. 14 dni
C. 7 dni

5.Umowa na wykonanie pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym to:
A. Umowa zlecenie
B. Umowa o dzieło
C. Umowa o pracę

6.Umowa o pracę na okres próbny, dla pracownika pracującego na stanowisku administracyjno-biurowym, nie może przekraczać:
A. 2 tygodni
B. 1 miesiąca
C. 3 miesięcy

7.Umowa o pracę na okres próbny, dla pracownika pracującego na stanowisku pielęgniarki, nie może przekraczać:
A. 3 miesięcy
B. 1 miesiąca
C. 2 tygodni

8.Okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny po przepracowaniu miesiąca wynosi:
A. 3 dni robocze
B. 1 tydzień
C. 2 tygodnie

9.Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony jest uzależniony od:
A. Okresu zatrudnienia u danego, a także poprzedniego pracodawcy, jeśli nastąpiło przejęcie zakładu przez obecnego pracodawcę.
B. Całkowitego stażu pracy, jeżeli przerwa między stosunkami pracy nie przekracza 3 miesięcy.
C. Całkowitego stażu, bez względu na przerwy w pracy.

10.Pracownikowi, który przepracował 2 miesiące, przysługuje zwolnienie na poszukanie pracy w ilości:
A. 1 dnia roboczego
B. 2 dni roboczych
C. C. Nie przysługuje zwolnienie

11. Stosunek pracy nawiązuje się w dniu:
A. Podpisania przez pracodawcę podania o przyjęcie do pracy
B. Załatwienia karty obiegowej
C .Określonym w umowie o pracę

12.Z wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych, podlegaj± potrąceniu:
A. Alimenty, kary pieniężne, odszkodowania za zniszczone narzędzia
B. Alimenty, nierozliczone zaliczki pieniężne, kary pieniężne
C. Alimenty, kary pieniężne, odszkodowania za zniszczoną odzież roboczą.

13.Pracownik uległ wypadkowi w drodze z pracy. W związku z nieobecnością w pracy z tego tytułu pracownikowi przysługuje prawo do:
A. 70% wynagrodzenia
B. 80% wynagrodzenia
C. 100% wynagrodzenia.

14.Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości
A.10% stawki godzinowej wynikającej z osobistego uposażenia
B.20% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia
C.30% stawki godzinowej wynikającej z najniższego wynagrodzenia.

15.Pracownik uległ w pracy wypadkowi, w wyniku czego niezdolność do pracy wyniosła 30 dni. W związku z tym:
A. Pracodawca wypłaca pracownikowi 80% wynagrodzenia za cały czas niezdolności do pracy
B. Pracodawca wypłaca pracownikowi 100% wynagrodzenia za cały czas niezdolności do pracy
C.ZUS wypłaca pracownikowi 100% wynagrodzenia za cały czas niezdolności do pracy

16.Pracownikowi zwolnionemu dyscyplinarnie należy wydać świadectwo pracy: A. Niezwłocznie
B. Po wypłaceniu przez pracownika odszkodowania za zgubione narzędzia
C. Po rozliczeniu się pracownika z posiadanej odzieży roboczej i sprzętu ochrony osobistej

17.Pracownik może wystąpić do pracodawcy o sprostowanie świadectwa pracy:
A. W ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa
B. W ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa
C. Nie może wystąpić o sprostowanie świadectwa

18.Pracownika, który dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, nie może ukarać karą regulaminową, jeśli od powzięcia wiadomości o tym naruszeniu upłynęło:
A. 7 dni
B.14 dni
C. 1 miesiąc

19.Pracownika, który dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, nie może ukarać karą regulaminową, jeśli od dopuszczenia się tego naruszenia upłynęło:
A. 7 dni
B. 14 dni
C. 1 miesiąc

20.Świadectwo pracy wydaje się pracownikowi:
A. Po rozliczeniu się z zakładem
B. Bez żadnych warunków, niezwłocznie
C. Na wniosek pracownika złożony na piśmie

21. Liczba godzin nadliczbowych nie może przekraczać dla pracownika:
A. 2 godzin na dobę
B. 4 godzin na dobę
C. 8 godzin na dobę

22.Roczny limit godzin nadliczbowych dla pracownika wynosi:
A. 120 godzin
B. 150 godzin
C. 200 godzin

23.Dzienny czas pracy w zakładzie jest liczony od chwili:
A. Przekroczenia granicy zakładu
B. Przybycia na stanowisko pracy
C. Otrzymania polecenia wykonania zadania od bezpośredniego przełożonego

24. Prawo do pierwszego urlopu pracownik uzyskuje po:
A. 3 miesiącach pracy
B. 6 miesiącach pracy
C. 12 miesiącach pracy

25.Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, przy czym co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż:
A. 14 kolejnych dni kalendarzowych
B. 10 kolejnych dni kalendarzowych
C. 10 dni roboczych

26.W przypadku zgonu ojczyma pracownika pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia pracownikowi ilości:
A. 1 dnia
B. 2 dni
C. Nie jest zobowiązany do udzielenia zwolnienia

27.W przypadku ślubu dziecka pracownikowi pracodawca jest zobowiązany udzielić zwolnienia pracownikowi w ilości:
A. 1 dnia
B. 2 dni
C. Nie jest zobowiązany do udzielania zwolnienia

28.Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi:
A. Wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop
B. Udzielić pracownikowi urlopu najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego
C. Udzielić pracownikowi urlopu przed upływem 3 lat od zakończenia roku, w którym urlop powinien być wykorzystany.

29.Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop przysługuje pracownikowi:
A. Który nie wykorzystał przysługującego urlopu w danym roku; płatny do końca pierwszego kwartału następnego roku.
B.W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy
C.Po upływie 3 lat od roku, w którym urlop nie został wykorzystany.

30.Czy kobietę w ciąży wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych:
A. Tak, na podstawie jej pisemnej zgody
B. Tak, tylko za zgodą związków zawodowych
C. Nie wolno zatrudniać w żadnym przypadku

31. Zatrudnianie kobiet przy pracach wzbronionych jest:
A. Dopuszczalne na pisemny wniosek pracownicy
B. Możliwe, jeśli związek zawodowy wyrazi na to zgodę
C. Zabronione i jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika

32.Kobieta zatrudniona przy stałej pracy przy przenoszeniu i podnoszeniu ciężarów może jednorazowo prosić:
A. 25kg.
B. 20kg.
C. 12kg.

33.Kobieta została zatrudniona na czas określony wynoszący 4 miesiące.
W pierwszym miesiącu pracy przyniosła zaświadczenie o ciąży:
A. Pracodawca czeka do końca czwartego miesiąca na rozwiązanie umowy o pracę B. Umowa ulega przedłużeniu do dnia porodu
C .Pracodawca może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem

34.Kobietom w ciąży i w okresie karmienia prace w pozycji stojącej w czasie zmiany roboczej są:
A. Dozwolone, pod warunkiem, że łącznie nie przekracza 4 godzin
B. Dozwolone, pod warunkiem, że łącznie nie przekroczą 3 godzin
C. Zabronione

35.Czy kobietę opiekującą się dwuletnim synem można zatrudniać w godzinach nadliczbowych?
A. Można w każdym przypadku
B. Można, ale tylko za jej zgodą
C. Nie wolno w żadnym przypadku

36. Kobietę w ciąży można zatrudniać:
A. W porze nocnej
B. W godzinach nadliczbowych
C. Poza stałymi miejscami pracy za jej zgodą

37.Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów w szkołach i placówkach publicznych wydał:
A. Główny Inspektor Pracy
B. Minister Pracy i Polityki Społecznej
C. Minister Edukacji Narodowej

38.Zatrudnianie przy pracy z lekami cytostatycznymi kobiet w okresie karmienia piersią jest:
A. Dozwolone
B. Zabronione
C. Dozwolone do 2 godzin dziennie

39.Prace stwarzające ryzyko zakażenia wirusem ospy wietrznej są dla kobiet w ciąży:
A. Dozwolone
B. Dozwolone, pod warunkiem zachowania szczególnej ostrożności
C. Zabronione

40.Prace stwarzające ryzyko zakażenia wirusem zapalenia wątroby typu B są dozwolone dla kobiet w okresie karmienia:
A. Dozwolone, pod warunkiem zachowania odpowiednich warunków higienicznych
B. Zabronione
C. Dozwolone.

41.Prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych są dla kobiet w ciąży:
A. Zabronione
B. Zabronione, jeżeli ich stężenie w środowisku pracy przekracza wartość 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń
C Dozwolone w każdym zakresie stężeń.

42. Zatrudnianie osób młodocianych w wieku do 16 lat w placówkach służby zdrowia jest:
A. Dozwolone, w wymiarze do 6 godzin dziennie w zakresie nauki zawodu
B. Dozwolone, w wymiarze 3 godzin na dobę
C. Zabronione

43.Zatrudnianie młodocianych w szpitalach zakaźnych jest:
A. Dozwolone w ramach nauki zawodu, w wymiarze do 6 godzin dziennie, jeżeli młodociany ukończył 16 lat
B. Dozwolone w ramach nauki zawodu, w wymiarze do 6 godzin tygodniowo, jeśli uczeń ukończył 16 lat
C. Zabronione

44.Prace przy obsłudze monitorów ekranowych przez kobiety w ciąży są:
A. Całkowicie zabronione
B. Dozwolone do 8 godzin dziennie
C. Zabronione powyżej 4 godzin na dobę.

45.Czy kobieta w ciąży może być zatrudniona przy obsłudze aparatu rentgenowskiego?
A. Może, do 4 godzin na dobę
B. Może, do 2 godzin na dobę
C. Nie może

46.Czas pracy młodocianego, który ukończył 16 lat, nie może przekraczać:
A. 6 godzin na dobę
B. 8 godzin na dobę
C. 12 godzin na dobę

47.Szesnastoletni pracownik młodociany może być zatrudniony, w ramach nauki zawodu, przy podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów w przypadku:
A .Jeżeli czas ich wykonania nie przekracza 1/3 czasu pracy młodocianego
B. Jeżeli czas ich wykonania nie przekracza ½ czasu pracy młodocianego
C. Jeżeli czas ich wykonania nie przekracza 2/3 czasu pracy młodocianego.

48.Za pracowników młodocianych uważa się osoby w wieku:
A. 15 do 17 lat
B. 16 do 18 lat
C. 15 do 18 lat

49Czy pracownika młodocianego wolno zatrudniać w nadgodzinach?
A. Tak, za pisemną zgodą rodziców lub opiekunów prawnych
B. Tak, za zgodą młodocianego
C. Nie wolno w żadnym przypadku

50 Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie odpowiada:
A. Kierownik działu bhp
B. Pracodawca
C. Zakładowy społeczny inspektor pracy

51 Pomieszczenia przeznaczone na pobyt stały ludzi to pomieszczenie, w którym przebywanie pracownika w ciągu doby trwa:
A. Do 4 godzin
B. Powyżej 4 godzin
C. Powyżej 6 godzin

52.Pomieszczenie przeznaczone na czasowy pobyt ludzi to pomieszczenie, w którym przebywanie pracownika w ciągu doby trwa:
A. Do 2 godzin
B. W przedziale 2 do 4 godzin
C. Powyżej 4 godzin

53.Pomieszczenie do pracy, w którym występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, powinno mieć minimalną wysokość:
A. 2,5m.
B. 3,0m
C. 3,3

54.Pomieszczenie do pracy, w którym nie występują czynniki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, jeżeli przebywają w nich nie więcej niż 4 osoby, powinno mieć minimalną wysokość:
A. 2,5m.
B. 3,0m.
C. 3,3m.

55.Pomieszczenia do pracy przeznaczone na czasowy pobyt ludzi, jeżeli występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, powinno mieć minimalną wysokość
A. 2,2m.
B. 2,5m.
C. 3,0m.

56.W pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi w budynku szkolnym poziom podłogi:
A. Może znajdować się na poziomie przyległego terenu
B. Powinien znajdować się co najmniej 0,3m powyżej przyległego terenu
C. Może znajdować się poniżej przyległego terenu

57.Pomieszczenia przeznaczone na pobyt ludzi, dla zapewnienia odpowiedniej wymiany powietrza, powinny posiadać co najmniej:
A. Wentylacje
B. Tylko otwierane okna
C. Otwierane okna i możliwość wietrzenia przez drzwi

58.Szerokość drogi ewakuacyjnej w budynku, na którego drugiej kondygnacji przebywają jednorazowo 24 osoby, nie może być mniejsza niż:
A. 1,0m.
B. 1,3m.
C. 1,4m.

59.W pomieszczeniu biurowym temperatura powietrza nie może być niższa niż:
A. 16 C. B.18 C C. 20 C.

60.Na każdego pracownika, jednocześnie zatrudnionego w pomieszczeniu pracy, powinno przypadać co najmniej:
A.10m^3 wolnej objętości pomieszczenia oraz 3m^2 wolnej powierzchni podłogi, nie zajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.
B.13m^3 wolnej objętości pomieszczenia oraz 2m^2 wolnej powierzchni podłogi, nie zajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.
C.15m^3 wolnej objętości pomieszczenia oraz 3m^2 wolnej powierzchni podłogi, nie zajętej przez urządzenia techniczne, sprzęt itp.

61.Ściany ubikacji usytuowanej przy szatni powinny mieć powierzchnie zmywalne i odporne na działanie wilgoci do wysokości co najmniej:
A. 1,0m. B. 1,5m. C. 2,0m.

62. Minimalna powierzchnia jadalni
A. 4m2
B. B. 8m2
C. C 12m2

63.Minimalna wysokość szatni usytuowanej w piwnicy nie może być mniejsza niż:
A. 2,2m. B. 2,5m. C. 3,0m.

64.W szatni przeznaczonej dla 15 pracowników należy zapewnić wymianę powietrza co najmniej:
A. 2-krotną
B. 4-krotną
C. 6-krotną

65.Drobne naprawy instalacji elektrycznej o napięciu poniżej 1kV w zakładzie posiadającym umowę sprzedaży mocy określonej na 30kW mogą być wykonywane przez pracownika:
A. Posiadającego instruktaż stanowiskowy
B. Na podstawie polecenia przełożonego
C. Posiadającego odpowiednie uprawnienia

66.Drobne naprawy instalacji elektrycznej w szkole mogą być wykonywane przez pracownika:
A. Posiadającego instruktaż stanowiskowy
B. Na podstawie polecenia przełożonego
C. Posiadającego odpowiednie uprawnienia

67.Drobne naprawy instalacji elektrycznej w szpitalu mogą być wykonywane przez pracownika:
A. Posiadającego instruktaż stanowiskowy
B. Na podstawie polecenia przełożonego
C. Posiadającego odpowiednie uprawnienia

68.Najmniejsze dopuszczalne oświetlenie schodów i klatek schodowych powinno wynosić:
A. 20lx
B. B. 50lx
C. 100lx

69.Temperatura w salach lekcyjnych nie powinna być niższa niż:
A. 18 C
B. 16 C
C. 15 C

70. Dyrektor szkoły za zgodą organu prowadzącego szkołę może czasowo zawiesić zajęcia szkolne, jeśli:
A. Temperatura zewnętrzna mierzona o godzinie 21.00 w dwóch kolejnych dniach poprzedzających zawieszenie zajęć wynosi -15 ^{o}C lub jest niższa
B. Temperatura zewnętrzna mierzona o godzinie 22.00 w trzech kolejnych dniach poprzedzających zawieszenie zajęć wynosi -15 ^{o}C lub jest niższa
C .Temperatura zewnętrzna mierzona o godzinie 21.00 w dwóch kolejnych dniach poprzedzających zawieszenie zajęć wynosi – minimum – 12^{o} C

71.W klasach szkolnych oświetlenie ogólne nie powinno być mniejsze niż:
A. 300lx
B. 500lx
C. 750lx

72. Oświetlenie sali gimnastycznej nie powinno być mniejsze niż:
A 100lx
B 200lx
C 300lx

73. W laboratorium galenowym oświetlenie stołów nie powinno być mniejsze niż:
A 300lx
B 500lx
C 750lx

74. Oświetlenie elektryczne korytarza w szpitalu nie może być mniejsze niż:
A 25lx
B 50lx
C 100lx

75. Pomieszczenia, w których przygotowuje się leki cytostatyczne, powinny posiadać wentylację mechaniczną zapewniającą:
A 2-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny
B 5-krotną wymianę powietrz w ciągu godziny
C 10-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

76. Natężenie oświetlenia światłem elektrycznym pomieszczeń biurowych nie może być niższe niż:
A. 100lx
B. 150lx
C. 200lx

77. Natężenie oświetleniem światłem elektrycznym pomieszczeń komputerowych nie może być niższe niż:
A. 500lx
B. 300lx
C. 200lx

78. Środki chemiczne trujące powinny być przechowywane:
A.W zamkniętych i odpowiednio zabezpieczonych gablotach w pracowni chemicznej
B.W specjalnie przystosowanych do tych celów zamkniętych pomieszczeniach
C. Pomieszczeniach szafie metalowej umieszczonej w pracowni chemicznej i zamkniętej na klucz.

79. W bakteriobójczych lampach kwarcowych wykorzystywane jest promieniowanie:
A. Ultrafioletowe
B. Podczerwone
C. Jonizacyjne

80. W gabinecie rentgenowskim minimalne oświetlenie elektryczne pomieszczenia powinno wynosić:
A. 200lx
B. 300lx
C. 400lx

81. Azot używa się do celów medycznych magazynowanych jest w butli w postaci:
A. Skroplonej pod ciśnieniem
B. Sprężonej
C. Rozpuszczonej w cieczy pod ciśnieniem

82. Dwutlenek węgla do celów medycznych magazynowany jest w butli w postaci:
A. Skroplonej pod ciśnieniem
B Sprężonej
C Rozpuszczonej w cieczy pod ciśnieniem

83. Osoby pracujące w kontakcie z lekami cytostatycznymi nie mogą być dodatkowo narażane na promieniowanie:
A. Mikrofalowe B
B. Jonizacyjne
C. Ultrafioletowe

84. Pracownik podający tlen pacjentowi powinien być ubrany w odzież:
A. Wełnianą B
B. Bawełnianą lub lnianą
C. Wełnianą z dodatkiem 30% akrylu

85. W jakiej minimalnej odległości od grzejników centralnego ogrzewania można magazynować butle z tlenem medycznym: A. 30cm. B. 50cm. C. 100cm.

86. W jakiej minimalnej odległości od otwartego ognia można magazynować butle z tlenem medycznym:
A. 5m.
B. 4m.
C. 3m.

87. Pracownik w czasie pracy z komputerem może być narażony na:
A. Promieniowanie ultrafioletowe
B. B. Promieniowanie podczerwone
C. Działanie ozonu.

88. Przy pracy z komputerem do czynników uciążliwych należą:
A. Pole elektrostatyczne
B. Wymuszona pozycja przy pracy
C. Promieniowanie jonizacyjne

89. Do czynników szkodliwych, na jakie narażony jest operator komputera, należy:
A. Niewłaściwe oświetlenie stanowiska pracy
B. Wymuszona pozycja ciała
C. Promieniowanie elektromagnetyczne.

90. Stosowanie drzwi wahadłowych na drogach ewakuacyjnych jest
A. Zabronione
B. Dozwolone, pod warunkiem wykonania ich z materiału pełnego
C. Dozwolone, pod warunkiem wykonania ich z materiału przezroczystego lub jeśli drzwi posiadają przezroczyste panele.

91. Rurociąg wodny należy pomalować na kolor:
A. Żółty
B. B. Zielony
C. C. Błękitny.

92. Rurociąg z gazem palnym powinien mieć barwę:
A. Żółtą.
B. Czarną.
C. Czerwoną.

93. Rurociąg z tlenem powinien mieć barwę:
A. Żółtą.
B. Czarną
C. Błękitną

94. Okresowym badaniom lekarskim podlegają:
A. Wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładzie.
B. Tylko pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych.
C. Tylko pracownicy zatrudnieni na stanowiskach szkodliwych i uciążliwych

95. Określenie „ Najwyższe Dopuszczalne Natężenie" czynników szkodliwych odnosi się do:
A. Substancji toksycznej
B. Hałasu
C. Mikroklimatu

96. Dopuszczalna norma dźwigania ciężarów przez dorosłych mężczyzn, przy pracy dorywczej, wynosi:
A. 50kg.
B. 50kg. na odległość do 75m.
C. 50kg. na odległość do 25m.

97. Natężenie oświetlenia na stanowisku pracy uzależnia się od:
A. Charakteru, rodzaju i dokładności wykonywanej pracy.
B. Sprawności wzroku pracownika.
C. Czasu pracy

98. Dla zapewnienia prawidłowego oświetlenia naturalnego bocznego dla pomieszczenia przeznaczonego na stały pobyt ludzi, stosunek powierzchni okien do powierzchni podłogi powinien wynosić:
A. 1:6
B. 1:8
C. 1:12

99. Stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego w pomieszczeniach pracy jest:
A. Niedozwolone
B. Dozwolone, pod warunkiem uzyskania zgody właściwego wojewódzkiego państwowego inspektora sanitarnego.
C. Dozwolone, pod warunkiem uzyskania zgody właściwego wojewódzkiego państwowego inspektora sanitarnego wydanej w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

100. Badania wstępne dla pracownika podejmującego pracę po trzymiesięcznej przerwie przeprowadzane są:
A. Na koszt pracownika.
B. Na koszt pracodawcy
C. Bezpłatnie przez uprawnionego lekarza.

101. Badania kontrolne przeprowadzane są w przypadku:
A. Pogorszenia się stanu zdrowia pracownika – na jego wniosek.
B. Pogorszenia się stanu zdrowia pracownika – na wniosek lekarza sprawującego opiekę profilaktyczną.
C. Niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni.

102. Badania profilaktyczne mogą przeprowadzać lekarze:
A. Pierwszego kontaktu.
B. Wpisani do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne.
C. Bez żadnych ograniczeń.

103. Promieniowanie w obszarze fal o długości w zakresie 400-800nm to promieniowanie:
A. Ultrafioletowe.
B. Podczerwone.
C. Widzialne.

104. Mikroklimat umiarkowany ocenia się wskaźnikiem:
A WCI.
B. PMV.
C.WBGT.

105. Dopuszczalna norma dźwigania ciężarów przez dorosłych mężczyzn, przy pracy stałej, wynosi:
A. 50kg.
B. 40kg.
C. 30kg.

106. Dopuszczalna norma dźwigania ciężarów przez dorosłych mężczyzna na wysokości do 4m wynosi:
A. 50kg.
B. 40kg.
C. 30kg.

107. Wykaz najważniejszych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowi określa:
A. Minister Zdrowia i Polityki Społecznej.
B. Minister Zdrowia.
C. Minister Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Zdrowia.

108. Wyniki pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia stanowią podstawę do:
A. Wystąpienia o dodatki za pracę w warunkach szkodliwych.
B. Ubiegania się o status zakładu pracy chronionej.
C. Podjęcia działań organizacyjno-technicznych zmierzających do ograniczenia narażenia na te czynniki.

109. Zatrudnienie pracownika w warunkach szkodliwych dla zdrowia występuje, gdy
A. Przekroczone są najwyższe dopuszczalne stężenia lub natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia.
B. Pracownik nie otrzymał odzieży roboczej i sprzętu ochrony osobistej.
C.W pomieszczeniu panuje niższa temperatura niż przewiduje rodzaj wykonywanej pracy.

110. Podstawowym dokumentem uprawniającym do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy jest:
A. Karta wypadku przy pracy.
B .Prawomocny protokół powypadkowy.
C. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy z tytułu wypadku.

111. Zakład pracy doręcza poszkodowanemu pracownikowi zatwierdzony protokół powypadkowy:
A. Niezwłocznie.
B. W ciągu 7 dni.
C. W ciągu 14 dni.

112. Wypadek przy pracy to każde zdarzenie:
A .Powodujące skaleczenie pracownika.
B. Nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną i pozostaje w związku z pracą.
C. Powoduje niezdolność do pracy.

113. Okoliczności i przyczyny wypadków przy pracy bada zespół składający się z :
A.2 osób.
B.3 osób.
C.4 osób.

114. Wypadek, któremu uległ pracownik w trakcie przejazdu z siedziby zakładu do miejsca zatrudnienia, to
A. Wypadek w drodze do pracy.
B .Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy.
C. Wypadek w pracy.

115. Okoliczności i przyczyny wypadków śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych bada zespól w składzie:
A.1. Pracodawca. 2. Kierownik służby bhp. 3. Przedstawiciel pracowników
B 1. Kierownik służby bhp lub pracodawca. 2. Zakładowy społeczny inspektor pracy lub przedstawiciel załogi
C 1. Pracodawca. 2. Kierownik służby bhp. 3. Zakładowy społeczny inspektor pracy.

116.Protokół powypadkowy sporządza się w terminie nie późniejszym niż w ciągu:
A.10 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku
B.14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku
C. 21 dni od wypadku.

117. Protokół powypadkowy wraz z załącznikami przechowuje się w aktach zakładu przez:
A. 3 lata
B. 10 lat
C. 40 lat

118. Jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy wypłaca:
A.W każdym przypadku - Zakład Ubezpieczeń Społecznych
B. Ubezpieczeń każdym przypadku – pracodawca
C.W zakładach uspołecznionych – pracodawca, w pozostałych - Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

119. Kto ponosi koszty związane z badaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy:
A. Pracodawca.
B. Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
C. Państwowy Zakład Ubezpieczeń.

120. Jakie przyczyny wypadku śmiertelnego wykluczają możliwość otrzymania świadczeń powypadkowych przez rodzinę ofiary?
A. Rażące niedbalstwo.
B. Alkohol jako czynnik wpływający bezpośrednio na powstanie wypadku.
C. C. Niezależnie od przyczyn rodzina otrzyma odszkodowanie.

121. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:
A. Przed dopuszczeniem go do pracy.
B. Do jednego miesiąca od dnia podjęcia pracy.
C. Do trzech miesięcy od dnia podjęcia pracy.

122. Szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy prowadzone jest jako:
A. Szkolenie podstawowe i okresowe.
B. Szkolenie wstępne i okresowe
C. Szkolenie wstępne, podstawowe i okresowe.

123. Instruktaż ogólny w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadza:
A. Osoba zajmująca się przyjmowaniem pracowników.
B. Pracownik służby bhp lub pracodawca.
C. Bezpośredni przełożony przyjmowanego pracownika.

124. Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi środki ochrony indywidualnej:
A. Które uzyskały certyfikat na znak bezpieczeństwa.
B. Które uzyskały wymagany certyfikat na znak bezpieczeństwa lub posiadają deklarację zgodności.
C. Które spełniają wymogi dotyczące oceny zgodności określone w odpowiednich przepisach.

125. Pranie odzieży roboczej skażonej chemicznie powinno być zapewnione przez :
A. Pracodawcę.
B. Pracownika, po dostarczeniu mu przez pracodawcę odpowiednich środków piorących.
C. Pracownika, pod warunkiem wypłacenia przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

126. Ranę po oparzeniu ługiem można przemyć:
A. Spirytusem salicylowym.
B. Wodą utlenioną.
C. Rozcieńczonym kwasem octowym.

127. Ranę po oparzeniu kwasem można przemyć:
A. Ługiem sodowym.
B. Roztworem dwuwęglanu sodu.
C. Woda utlenioną.

128. Pracownik doznał złamania uda. Pracownik może być transportowany w pozycji:
A. Półsiedzącej.
B. Siedzącej
C. Leżącej.

129. Co decyduje o stopniu zagrożenia życia poparzonego?
A. Stopień oparzenia.
B. Rozległość oparzenia.
C. Czynnik powodujący oparzenie.

130. Udzielanie pomocy osobie zatrutej gazami polega na:
A. Przeniesieniu poszkodowanego na świeże powietrze i zastosowanie mu sztucznego oddychania.
B. Wyniesieniu poszkodowanego z rejonu zagrożenia i wezwaniu lekarza, w przypadku zaniku czynności układu oddechowego na stosowaniu sztucznego oddychania i masażu serca.
C. Powiadomieniu przełożonego i czekaniu na decyzję.

131. Gaśnica śniegowa działa przede wszystkim jako czynnik:
A. Chłodzący.
B. Tłumiący.
C. Inhibitujący proces palenia.

132. Gaśnica pianowa działa przede wszystkim jako czynnik:
A. Chłodzący.
B. Tłumiący.
C. Inhibitujący proces palenia.

133. Gaśnica proszkowa działa przede wszystkim jako czynnik:
A. Chłodzący.
B. Tłumiący.
C. Inhibitujący proces palenia.

134.Gaśnica halonowa działa przede wszystkim jako czynnik:
A. Chłodzący.
B. Tłumiący.
C. Inhibitujący proces palenia.

135. Do gaszenia płynów łatwo palnych należy stosować:
A. Gaśnicę pianową.
B. Gaśnicę halonową.
C. Wodę z hydrantu.

136. Do gaszenia archiwum szkolnego najlepiej stosować:
A. Wodę z hydrantu
B. Gaśnicę pianową.
C. Gaśnicę proszkową.

137. Roszczenia ze stosunku pracy ulegaj± przedawnieniu po upływie:
A. 1 roku.
B. 3 lat
C. 5 lat.

138. Państwowy inspektor pracy może ukarać mandatem za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bhp:
A. Tylko pracodawcę
B. B. Każdego pracownika.
C. Osoby kierujące i nadzorujące pracę innych ludzi.

139. Czy państwowy inspektor sanitarny posiada prawo zamknięcia zakładu pracy?
A. Tak.
B. Nie.
C. Tak, za pośrednictwem państwowego inspektora pracy.

140. Do podstawowych obowiązków osób kierujących pracownikami należy:
A. Wykonywanie pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
B. Organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy
C. Branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy

141. Do podstawowych obowiązków osób kierujących pracownikami należy:
A. Egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
B. Branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.
C. Wykonywanie pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

142. Do podstawowych obowiązków osób kierujących pracownikami należy:
A. Branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy
B. Wykonywanie pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.
C. Zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

143. Uczniowie, udający się na wycieczkę krajoznawczą poza teren szkolny w obrębie tej samej miejscowości, powinni mieć zapewnioną opiekę przynajmniej:
A. Jednego opiekuna na grupę do 30 uczniów.
B. Dwóch na grupę do 30 uczniów.
C. Jednego opiekuna na grupę do 10 uczniów.

144. Uczniowie, udający się na wycieczkę krajoznawczą poza miejscowość, w której znajduje się siedziba szkoły, powinni mieć zapewnioną opiekę przynajmniej:
A. Jednego opiekuna na grupę do 30 uczniów.
B. Dwóch na grupę do 20 uczniów.
C. Jednego opiekuna na grupę do 15 uczniów.

145. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, pracownik:
A. Ma prawo powstrzymać się od wykonywanej pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.
B. Powinien nadal pracować, zachowując zwiększoną ostrożność.
C. Może oddalić się z miejsca pracy.

ODPOWIEDZI 1B 2A 3B 4A 5C 6C 7A 8B9A 10C 11C 12B 13C 14B 15B 16A 17A 18B 19C 20B 21B 22B 23B 24B 25A 26B 27A 28B 29B 30C 31C 32C 33B 34B 35B 36C 37C 38B 39C 40B 41B 42C 43C 44C 45C 46B 47A 48B 49C 50B 51B 52B 53C 54A 55B 56B 57A 58C 59B 60B 61C 62B 63A 64B 65C 66C 67C 68B 69C 70A 71A 72B 73C 74C 75C 76C 77A 78B 79A 80A 81B 82A 83B 84B 85C 86B 87A 88B 89C 90C 91B 92A 93C 94A 95B 96A 97A 98B 99C 100B 101C 102B 103C 104B 105C 106C 107C 108C 109A 110B 111A 112B 113A 114C 115B 116B 117B 118C 119A 120C 121A 122B 123B 124C 125A 126C 127B 128C 129B 130B 131A 132B 133C 134C 135B 136C 137B 138C 139A 140B 141A 142C 143A 144C 145A.

Koniec dokumentu