



Witam
Na Szkoleniu z Zakresu
Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

Czasz szkolenia 8 x 45 min

mgr Adam Błęka

Cele szkolenia

Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności z zakresu :

- Przepisów i zasad BHP związanych z wykonywaną pracą,
- Zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz ochrony przed tymi zagrożeniami
- Postępowania w razie wypadku i w sytuacjach zagrożenia.

Ramowy program szkolenia

Lp.	Temat szkolenia	Liczba godzin
1	Regulacje prawne z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą.	2
2	Zagrożenia czynnikami występującymi w procesach pracy oraz zasad i metod likwidacji lub ograniczenia oddziaływania tych czynników na pracowników – z uwzględnieniem zmian w technologii, organizacji pracy i stanowisk pracy, stosowanie środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, wprowadzenie nowych urządzeń , sprzętu i narzędzi pracy	2
3	Zasady postępowania w razie wypadku w czasie pracy i w sytuacjach zagrożeń (np. pożaru, awarii) w tym zasad udzielanie pierwszej pomocy.	2
4	Okoliczności i przyczyny charakterystycznych dla wykonywanej pracy wypadków przy pracy oraz związane z nimi profilaktyka	2
	Razem	8

Ogólne i szczegółowe przepisy dotyczące BHP

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy	Konstytucja RP	Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483
Podstawowe obowiązki pracodawcy	Kodeks Pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
Obowiązki osób świadczących pracę		
Obowiązki osoby kierującej pracownikami		
Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy		
Maszyny i inne urządzenia techniczne		
Powstrzymywanie się od pracy	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Rodzaje prac wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej	Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 287
Profilaktyczna ochrona zdrowia	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Badania lekarskie pracowników, zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej oraz orzeczenia lekarskie	Dz. U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.
	Profilaktyczne posiłki i napoje	Dz. U. z 1996 r. Nr 60, poz. 279
Służba BHP	Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	Dz. U. 1997 r. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Wypadki i choroby zawodowe	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Ustalanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposób ich dokumentowania, a także zakres informacji zamieszczanych w rejestrze wypadków przy pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 115, poz. 744 z późn. zm.
	Wykaz chorób zawodowych, szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych	Dz. U. z 2002 r. Nr 132, poz. 1115
	Wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy	Dz. U. z 2004 r. Nr 227, poz. 2298
	Statystyczna karta wypadku przy pracy	Dz. U. z 2004 r. Nr 269, poz. 2672
	Dokumentowanie chorób zawodowych i ich skutków	Dz. U. z 2002 r. Nr 132, poz. 1121
Szkolenia BHP	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
	Szkolenie w dziedzinie BHP	Dz. U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860

Zakres regulacji	Akt regulujący	Dziennik Ustaw
Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	Kodeks pracy	Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.
Czynniki oraz procesy pracy zagrażające zdrowiu lub życiu	Jednostki upoważnione do przeprowadzania badań materiałów i procesów technologicznych w celu ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia oraz zakres tych badań	Dz. U. z 1996 r. Nr 101, poz. 473
	Zakaz stosowania, obrotu i transportu niektórych substancji chemicznych	Dz. U. z 1996 r. Nr 86, poz. 393
	Substancje, preparaty, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym	Dz. U. z 2004 r. Nr 280, poz. 2771
	Wykaz prac, które powinny być wykonywane, przez co najmniej dwie osoby	Dz. U. z 1996 r. Nr 62, poz. 288
Branżowe przepisy BHP	Wymagania BHP w różnych dziedzinach pracy regulowane są przez ponad 100 rozporządzeń branżowych	

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, stanowiąc najwyższy rangą akt normatywny państwa. Nadaje organom państwa kompetencje w ustanawianiu prawa w dziedzinie prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 24 (praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy)

Art. 66 ust.1 (Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa)

Ust 2 (pracownik ma prawo do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów ; maksymalne normy czasu pracy określa ustawa

Art. 67ust.1 Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa ustawa)

Art. 68 ust.1 (Każdy ma prawo do ochrony zdrowia

W znaczeniu prawnym pojęcie **ochrona pracy** identyfikowane jest jako :

Zespół norm prawnych ustanowionych w celu ochrony pracownika przed utratą życia lub zdrowia w związku z wykonywaną pracą lub zmniejszeniem niekorzystnego wpływu środowiska pracy na jego stan zdrowia zarówno w sensie psychicznym jak i fizycznym.

Na takie pojęciowe sformułowanie ochrony pracy wskazują :

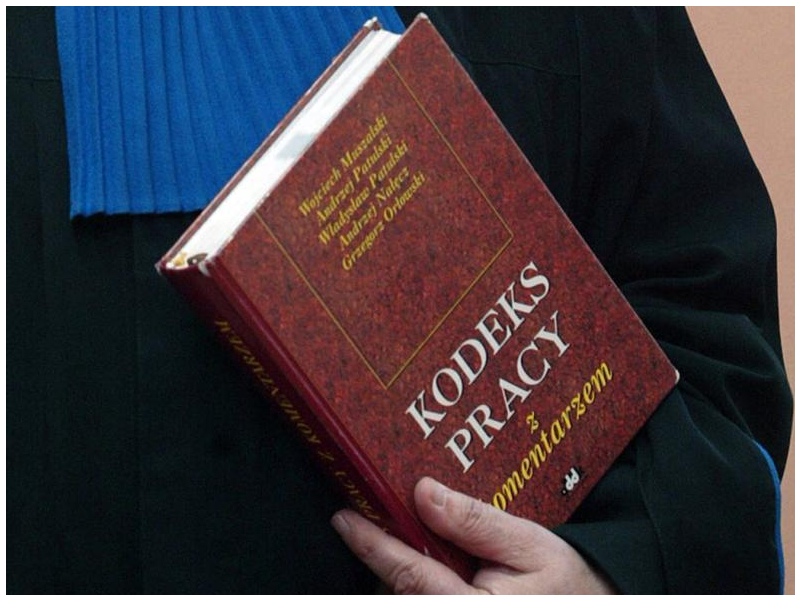
- Akty prawne określające wymagania wobec pracodawcy i pracownika w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Akty prawne określające wymagania skutki niedopełnienia ciężącego obowiązku w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy
- Akty prawne regulujące organizację i kompetencje organów nadzoru nad warunkami pracy



Kodeks pracy jest dokumentem zajmującym nadrzędne miejsce wśród aktów prawnych regulujących prawną ochronę pracy.

Uregulowania prawne, zawarte w tematycznie uporządkowanych działach Kodeksu pracy, określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które z chwilą zawarcia mowy o pracę stają się zobowiązujące.

W przypadku zaniechania ich realizacji, każda ze stron, do której odnosi się zarzut zaniechania, ponosi skutki prawne tego czynu.



Kodeks pracy

Numer działu	Nazwa
1	Przepisy ogólne
2	Stosunek pracy
3	Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia
4	Obowiązki pracownika i pracodawcy
5	Odpowiedzialność materialna pracowników
6	Czas pracy
7	Urlopy pracownicze
8	Uprawnienia pracownika związane z rodzicielstwem
9	Zatrudnienie młodocianych
10	Bezpieczeństwo i higiena pracy
11	Układy zbiorowe pracy
12	Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy
13	Odpowiedzialność za wykroczenia za przeciwko prawom pracownika
14	Przedawnienia roszczeń
15	Przepisy końcowe

DZIAŁ DRUGI

Stosunek pracy

- **Art. 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.**
- **§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.**

Rozdział II

Umowa o pracę

Oddział 1

Zawarcie umowy o pracę

Art. 25. § 1. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

- **Art. 251. § 1. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nie określony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na 6 czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.**

Najważniejsze różnice wynikające ze świadczenia pracy w oparciu o:

UMOWĘ O PRACĘ	UMOWĘ ZLECENIA	UMOWĘ O DZIEŁO
Umowa starannego działania - pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy lub bycia w gotowości do pełnienia pracy.	Umowa starannego działania - pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej czynności.	Umowa rezultatu – świadczenie jednorazowe.
Podporządkowanie pracodawcy w zakresie miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.	Brak stosunku podporządkowania, zleceniobiorca sam organizuje sobie pracę - zleceniodawca może dawać tzw. wskazówki, mogą być określone granice czasowe wykonania czynności.	Brak stosunku podporządkowania, swoboda i samodzielność w działaniu.
Pisemna forma umowy, w razie umowy ustnej pracodawca ma 7 dni na pisemne potwierdzenie umowy	Dobrowolna forma umowy.	Dobrowolna forma umowy.
Rozwiązanie umowy na w trybie przewidzianym w kodeksie pracy Odpłatny charakter pracy.	Obie strony mogą rozwiązać umowę w każdej chwili. Możliwość świadczenia pracy nieodpłatnie, jeśli strony tak się umówią.	Obie strony mogą rozwiązać umowę w każdej chwili. Odpłatny charakter pracy - jednorazowa zapłata, która następuje po wydaniu dzieła.
Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę - m.in. gwarancja minimalnego poziomu wynagrodzenia.	Brak	Brak
Uprawnienia pracownicze - min. urlop wypoczynkowy, macierzyński, wychowawczy, płatne nadgodziny, itp.	Tylko, gdy strony tak się umówią.	Tylko, gdy strony tak się umówią.
Obowiązek wydania świadectwa pracy.	Brak	Brak
Okres zatrudnienia zalicza się do stażu pracy, od którego zależy nabycie uprawnień emerytalno-rentowych	Nie wlicza się (możliwa jest odmienna regulacja w zakładzie pracy)	Nie wlicza się
Spory rozstrzyga sąd pracy. Pracownik – wnoszący pozew, nie ponosi opłat sądowych.	Spory rozstrzyga sąd cywilny. Wnoszący pozew ponosi opłaty sądowe. BHP	Spory rozstrzyga sąd cywilny. Wnoszący pozew ponosi opłaty sądowe.

Obowiązek ubezpieczenia pracownika

RODZAJ UMOWY		 umowa o pracę	 umowa zlecenie	 umowa o dzieło
RODZAJ SKŁADKI				
 emerytalna		TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
 rentowa		TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
 zdrowotna		TAK	TAK	Tylko, gdy umowa jest zawarta z własnym pracownikiem
 wypadkowa		TAK	TAK, jeśli praca jest wykonywana w siedzibie zlecniodawcy	NIE
 chorobowa		TAK	Dobrowolna	NIE

Infografika: PAP/M. Sitkiewicz wp.pl ©

Oddział 2

Przepisy ogólne o rozwiązywaniu umowy o pracę

Art. 30. § 1. Umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron,**
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),**
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),**
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta,**
- 5) z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.**

Oddział 3

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Art. 36. § 1. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,**
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,**
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.**

Art. 44. Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.



Oddział 5

*Rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia***

Art. 52. § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,**
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,**
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.**

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie **1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.**

DZIAŁ TRZECI

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia

Rozdział II

Ochrona wynagrodzenia za pracę

Art. 84. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

- **Art. 85. § 1. Wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie.**

Rozdział III

Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy

Art. 92. § 1. Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną — trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia — trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego — pracownik zachowuje prawo do **80 %** wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu,**
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w okresie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do **100%** wynagrodzenia,**

Rozdział IIIa

Odprawa rentowa lub emerytalna

Art. 921. § 1. Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

§ 2. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Rozdział IV

Odprawa pośmiertna

- 1) **jednomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) **trzymiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,
- 3) **sześciomiesięczne wynagrodzenie**, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat

Dział czwarty: Obowiązki pracodawcy i pracownika.

Art. 94 § 1. Pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

- § 2. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.**
- § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.**
- § 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.**

ŚWIADECTWO PRACY

Art. 97§1

W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem
stosunku pracy pracodawca

**Jest obowiązany niezwłocznie wydać
pracownikowi świadectwo pracy.**

Wydanie świadectwa pracy nie może być
uzależnione od uprzedniego rozliczenia się z
pracownika z pracodawcą.

The image shows a blank, official form for a 'ŚWIADECTWO PRACY' (Certificate of Employment). The form is titled 'ŚWIADECTWO PRACY' and contains several sections for personal data, employment details, and a declaration. It is a standard document used by employers in Poland to certify an employee's work history.



- **Art. 100. 1. 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 umową o pracę,**
- 2. Pracownik jest obowiązany w szczególności:

USTAWA KODEKS PRACY – stan prawny na dzień 18 stycznia 2009 r. 31

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Rozdział III

Kwalifikacje zawodowe pracowników

Art. 103 § 1. Przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, **z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.**

Art. 103. § 1. Urlop szkoleniowy, o którym mowa w art. 103 § 2 pkt 1, przysługuje w wymiarze:

- 1) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych,**
- 2) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego,**
- 3) 6 dni - dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe,**
- 4) 21 dni w ostatnim roku studiów - na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego.**

Rozdział IV

Regulamin pracy

Art. 104. § 1. Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników.

§ 2. Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeżeli w zakresie przewidzianym w § 1 obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż **20 pracowników.**

Rozdział VI

Odpowiedzialność porządkowa pracowników

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

1) karę upomnienia,

2) Kara

- § 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.**
- § 3. Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać **dziesiątej części wynagrodzenia** przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt 1–3.**
- § 4. Wpływy z kar pieniężnych przeznacza się na poprawę warunków **bezpieczeństwa i higieny pracy**.**
- Art. 109. § 1. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.**

Odpowiedzialność za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest w

polskim prawie bardzo szeroka – może to być odpowiedzialność karna, administracyjna, służbowa.

W ramach odpowiedzialności służbowej za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bhp pracodawca może, w myśl art. 108 Kodeksu pracy, ukarać pracownika karą upomnienia, nagany, karą pieniężną. Kara upomnienia i nagany musi być stosowana w formie pisemnej. Kara ta może być powiązana z zabraniem pracownikowi ruchomych części wynagrodzenia, np. premii uznaniowej.

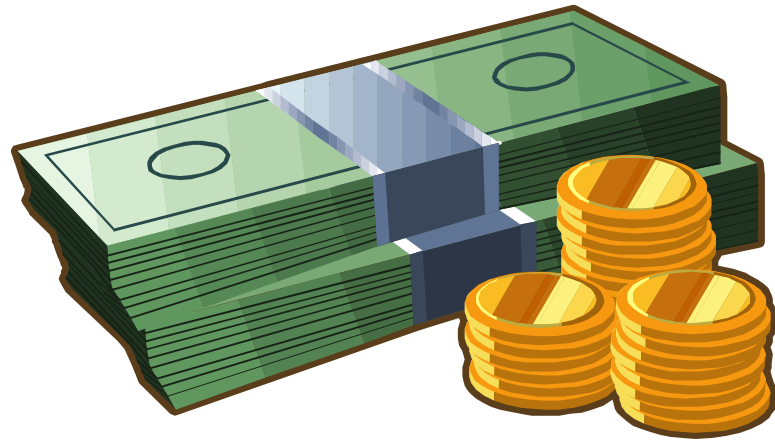
Kara pieniężna za jedno wykroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączny wymiar kar w miesiącu nie może przewyższać 1/10 części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 pkt 1–3, tj. następujących należności:

- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.



Kara pieniężna za jedno wykroczenie nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łączny wymiar kar w miesiącu nie może przewyższać 1/10 części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 pkt 1–3, tj. następujących należności:

- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych,
- sum egzekwowanych na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi.



Zgodnie z art. 109 § 1 Kodeksu pracy kara nie może być zastosowana:

- po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego,
- po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

Ważnym i niezbędnym elementem jest również fakt, że przed zastosowaniem kary pracodawca ma obowiązek wysłuchać pracownika, o czym stanowi art. 109 § 2 Kodeksu pracy.

DZIAŁ PIĄTY

Odpowiedzialność materialna pracowników

Art. 114. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną...

Art. 119. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Rozdział II

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.**

Od odpowiedzialności pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Pracownik jest odpowiedzialny za powierzone mu mienie nawet, jeśli nie wynika to bezpośrednio z umowy o pracę. W przypadku szkody może zostać pociągnięty do odpowiedzialności, pod warunkiem jednak, że pracodawca w prawidłowy sposób chroni i przekazuje mu mienie

"Co do zasady odpowiedzialność za powierzone mienie (art. 124 k.p.) sprowadza się do prawidłowego jego powierzenia oraz szkody, która w nim powstała. W tym ostatnim wypadku pracodawca powinien wskazać sam fakt jej powstania oraz wysokość. Nie musi jednak udowadniać winy sprawcy. To raczej zatrudniony wykazuje, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, za które nie ponosi odpowiedzialności"

"Poza prawidłowym powierzeniem mienia w postaci dokumentu odbioru warto też pomyśleć o odrębnej umowie o indywidualnej odpowiedzialności materialnej. Może być ona dodatkiem do umowy o pracę. Szef, który zdecyduje się na taką formę, musi jednak pamiętać, że nie zastąpi ona samego powierzenia mienia" - czytamy w "Rzeczpospolitej".

"Poza prawidłowym powierzeniem mienia w postaci dokumentu odbioru warto też pomyśleć o odrębnej umowie o indywidualnej odpowiedzialności materialnej. Może być ona dodatkiem do umowy o pracę. Szef, który zdecyduje się na taką formę, musi jednak pamiętać, że nie zastąpi ona samego powierzenia mienia"

Pracodawca, który w nieprawidłowy sposób powierzy mienie, musi liczyć się z wyłączeniem z odpowiedzialności pracownika. Jeśli zatem pracodawca nie chroni w wystarczający sposób pieniądze, przechowując je w pomieszczeniu dostępnym także dla innych osób, będzie miał trudności z obciążeniem pracownika za powstałą w ten sposób szkodę. Jeśli natomiast wszystko będzie przebiegało prawidłowo, pracodawcy będzie łatwiej pociągnąć sprawcę do odpowiedzialności.

Pracownik zostanie obarczony materialną odpowiedzialnością za służbowy samochód, tylko wtedy, gdy pojazd został mu prawidłowo powierzony przez pracodawcę. Właściwe przekazanie auta wiąże się z koniecznością sporządzenia protokołu zdawczo-odbiorczego oraz podpisaniem umowy o odpowiedzialności materialnej - pisze "Gazeta Prawna".

Możliwość korzystania z samochodu służbowego przez pracownika okupiona jest koniecznością spełnienia wielu warunków stawianych przez pracodawcę. Wiąże się również z odpowiedzialnością za powierzony pojazd. Pracodawca zobowiązany jest do podpisania z pracownikiem korzystającym ze służbowego pojazdu, umowy o indywidualnej odpowiedzialności materialnej za mienie powierzone. Podstawę prawną do zawarcia takiej umowy stanowią przepisy kodeksu pracy. Ponadto należy sporządzić protokół zdawczo-odbiorczy.

Szczegółowe zasady korzystania z samochodu służbowego określają zazwyczaj wewnętrzne przepisy obowiązujące w firmie. Przyjmując samochód pracownik zobligowany jest do podpisania oświadczenia potwierdzającego zapoznanie się z regulaminem. Oświadczenie to będzie stanowiło podstawę dochodzenia roszczeń w razie szkody związanej z wykorzystywanym przez pracownika pojazdem lub w przypadku sporu z pracodawcą.

Jeżeli samochód firmowy był używany wyłącznie w celu wypełnienia obowiązków służbowych to stosuje się przepisy kodeksu pracy, dotyczące odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. W kodeksie występują dwa rodzaje odpowiedzialności. Pierwsza z nich to odpowiedzialność na zasadach ogólnych, a druga to odpowiedzialność jak za powierzone mienie. Za usterkę w samochodzie służbowym odpowiada pracownik zazwyczaj na zasadach ogólnych. W przypadku winy umyślnej musi pokryć całą wartość szkody, a z powodu niedbalstwa pokrywa szkodę do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Art. 124 kodeksu pracy stanowi, że pracownik odpowiada za szkodę w mieniu w pełnej wysokości, jeżeli mienie to zostało mu powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się.

Jeżeli pracownik zostawił samochód na niestrzeżonym parkingu i zostało ono skradzione, to pracownik może uwolnić się od odpowiedzialności. Wystarczającym argumentem jest to, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych. Powodem może być to, że pracodawca nie zapewnił warunków, które pozwoliłyby na prawidłowe zabezpieczenie mienia.

W przypadku szkody, która powstała w służbowym aucie, w czasie, gdy było ono używane w celach prywatnych, pracownik odpowiada za nią na zasadach ogólnych kodeksu cywilnego. Odpowiedzialność za szkody wyrządzone osobom trzecim spoczywa na pracowniku, jeżeli skorzystał on z pojazdu firmowego w celach prywatnych wbrew woli pracodawcy

Dział szósty: Czas pracy

- **Art. 129. 1. Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem 2 oraz art. 135-138, 143 i 144.**
- 2. W rolnictwie i hodowli, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób może być wprowadzony okres rozliczeniowy nieprzekraczający 6 miesięcy, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – okres rozliczeniowy nieprzekraczający 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach czasu pracy, o których mowa w art. 135-138.

Art. 132. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137. § 2. Przepis § 1 nie dotyczy:

- 1) pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,**
- 2) przypadków konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.**

Art. 133. § 1. Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowo



Art. 134. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Dział siódmy: Urlopy pracownicze

- **Art. 152. § 1.** Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

§ 2. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

- **Art. 153. (102) § 1.** Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

§ 2. Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

- **Art. 154. (103) § 1. Wymiar urlopu wynosi:**

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.



Wymiar etatu	Wymiar urlopu	
1/1	20 dni	26 dni
1/2	10 dni	13 dni
1/3	7 dni	9 dni
1/4	5 dni	7 dni
1/5	4 dni	6 dni
3/4	15 dni	20 dni
4/5	16 dni	21 dni

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika **150 godzin w roku kalendarzowym.**

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 100% wynagrodzenia** — za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - a) w nocy,
 - b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
 - c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,
- 2) 50% wynagrodzenia** — za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu

Rozdział VI

Praca w porze nocnej

Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami **21.00 a 7.00.**

Pracownik, którego rozkład czasu pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej 3 godziny pracy w porze nocnej lub którego co najmniej 1/ 4 czasu pracy w okresie rozliczeniowym przypada na porę nocną, jest pracującym w nocy.

- **Art. 1518. § 1. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości **20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę**, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.**

Rozdział VII

Praca w niedziele i święta

Art. 1519. § 1. Dniami wolnymi od pracy są niedziele i święta określone w przepisach o dniach wolnych od pracy.

§ 2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną między godziną 6.00 w tym dniu a godziną 6.00 w następnym dniu, chyba że u danego pracodawcy została ustalona inna godzina.

Praca w niedziele i święta jest dozwolona:

- 1) w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,**
- 2) w ruchu ciągłym,**
- 3) przy pracy zmianowej,**
- 4) przy niezbędnych remontach,**
- 5) w transporcie i w komunikacji,**
- 6) w zakładowych strażach pożarnych i w zakładowych służbach ratowniczych,**
- 7) przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób,**
- 8) w rolnictwie i hodowli,**

9) przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności, w szczególności w:

zakładach świadczących usługi dla ludności,

gastronomii,

zakładach hotelarskich,

jednostkach gospodarki komunalnej,

zakładach opieki zdrowotnej i innych placówkach służby zdrowia przeznaczonych dla osób, których stan zdrowia wymaga całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych,

**jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej oraz jednostkach organizacyjnych wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej zapewniających całodobową opiekę, zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, oświaty, turystyki i wypoczynku,
10) w stosunku do pracowników zatrudnionych w systemie czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.**

DZIAŁ SIÓDMY
Urlopy pracownicze
Rozdział I
Urlopy wypoczynkowe

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej urlopem.

Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze **1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.**

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,**
- 2) 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.**

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- 1) zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż **3 lata**,**
- 2) średniej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż – **5 lat**,**
- 3) średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – **5 lat**,**
- 4) średniej szkoły ogólnokształcącej – **4 lata**,**
- 5) szkoły policealnej – **6 lat**,**
- 6) szkoły wyższej – **8 lat**.**

Okresy nauki, o których mowa w pkt 1 – 6, nie podlegają sumowaniu.

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego.

Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przy udzielaniu urlopu bezpłatnego, dłuższego niż 3 miesiące, strony mogą przewidzieć dopuszczalność odwołania pracownika z urlopu z ważnych przyczyn.

DZIAŁ ÓSMY

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

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

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.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

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

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

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.

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

Wyszczególnienie	Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia	Normy dla kobiet niebędących w ciąży i w okresie karmienia
Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej	☐ 3 kg (praca stała) ☐ 5 kg (praca dorywcza – do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)	☐ 12 kg (praca stała) ☐ 20 kg (praca dorywcza)
Ręczne przenoszenie pod górę (po pochylniach, schodach)	☐ 2 kg (praca stała) ☐ 3,75 kg (praca dorywcza)	☐ 8 kg (praca stała) ☐ 15 kg (praca dorywcza)
Przewożenie na taczkach jednokołowych	☐ 12,5 kg	☐ 50 kg
Przewożenie na wózkach 2-, 3- i 4-kołowych	☐ 20 kg	☐ 80 kg
Przewożenie na wózkach po szynach	☐ 75 kg	☐ 300 kg

Masy ciężarów wymienione w punktach 3–5 tabeli obejmują również masę urządzenia transportowego.

Wyszczególnienie	Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia	Normy dla kobiet niebędących w ciąży i w okresie karmienia
Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której wymagane jest użycie siły	☐ 12,5 N – przy pracy stałej ☐ 25 N – przy pracy dorywczej	☐ 50 N – przy pracy stałej ☐ 100 N – przy pracy dorywczej
Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest użycie siły	☐ 30 N – przy pracy stałej ☐ 50 N – przy pracy dorywczej	☐ 120 N – przy pracy stałej ☐ 200 N – przy pracy dorywczej
Wydatek energetyczny netto na wykonanie pracy	☐ 2900 kJ (696 kcal) na zmianę roboczą	☐ 5000 kJ (1200 kcal) na zmianę roboczą

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

- 1) 20 tygodni w przypadku przyjęcia jednego dziecka,**
- 2) 31 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,**
- 3) 33 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,**
- 4) 35 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,**
- 5) 37 tygodni w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci - nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.**

**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.**

DZIAŁ DZIEWIĄTY

Zatrudnianie młodocianych

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.

Ochrona pracy młodocianych (1)

Art. 190 i 191 Kodeksu pracy. Rozp. RM z dnia 24 sierpnia 2004 r.
w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym
i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac
(Dz. U. z 2004 r. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.)

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

Zabronione jest zatrudnianie osoby,
która nie ukończyła **16 lat**.

**Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych,
którzy:**

- ☐ ukończyli co najmniej gimnazjum,
- ☐ przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

**Rozporządzenie określa przypadki, w których
wyjątkowo jest dopuszczalne:**

- ☐ zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- ☐ zwolnienie młodocianych nie posiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
- ☐ zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- ☐ zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Ochrona pracy młodocianych

Dopuszczanie młodocianych do praktycznej nauki zawodu

Dopuszczenie młodocianych do prac w celu praktycznej nauki zawodu może nastąpić na podstawie oceny ryzyka związanego z wykonywaną pracą, dokonanej przed rozpoczęciem pracy przez młodocianych lub w razie istotnej zmiany warunków wykonywania pracy.

Podczas oceny ryzyka należy uwzględnić w szczególności:

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

Ochrona pracy młodocianych

Wykazy prac wzbronionych młodocianym oraz prac dopuszczonych do praktycznej nauki zawodu

W celu zapewnienia szczególnej ochrony zdrowia młodocianym pracodawca ma obowiązek sporządzić:

- 1) wykaz prac wykonywanych w jego zakładzie pracy – wzbronionych młodocianym,
- 2) wykaz prac wykonywanych w jego zakładzie pracy – wzbronionych młodocianym – ale przy których zezwala się na ich zatrudnianie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustalaniu powyższych wykazów powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi, a sporządzony wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, należy zamieścić w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

Ochrona pracy młodocianych

Prace wzbronione młodocianym związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym (1)

- 1) Prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów oraz prace wymagające powtarzania dużej liczby jednorodnych ruchów.
- 2) Prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonywanie pracy, przekraczają:
 - a) dla dziewcząt – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 2300 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 10,5 kJ na minutę,
 - b) dla chłopców – w odniesieniu do 6-godzinnego dobowego czasu pracy – 3030 kJ, a w odniesieniu do wysiłków krótkotrwałych 12,6 kJ na minutę.
- 3) Prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców itp.

Ochrona pracy młodocianych

Prace wzbronione młodocianym związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym (2)

- 4) Ręczna obsługa dźwigni, korb i kół sterowniczych, przy której niezbędna jest siła przekraczająca:
 - a) przy pracy dorywczej (wykonywanej do 4 razy na godzinę, jeżeli łączny czas wykonywania prac nie przekracza połowy dobowego wymiaru czasu pracy młodocianych): dla dziewcząt – 70 N, dla chłopców – 100 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym: dla dziewcząt – 40 N, dla chłopców – 60 N.

- 5) Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków nożnych itp.) wymagająca siły przekraczającej:
 - a) przy obsłudze dorywczej: dla dziewcząt – 100 N, dla chłopców – 170 N,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym: dla dziewcząt – 70 N, dla chłopców – 130 N.

Ochrona pracy młodocianych

Prace wzbronione młodocianym związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym (3)

- 6) Ręczne dźwiganie i przenoszenie przez jedną osobę na odległość powyżej 25 m przedmiotów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej: dla dziewcząt – 14 kg, dla chłopców – 20 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym: dla dziewcząt – 8 kg, dla chłopców – 12 kg.

- 7) Ręczne przenoszenie pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia – 30° , ciężarów o masie przekraczającej:
 - a) przy pracy dorywczej: dla dziewcząt – 10 kg, dla chłopców – 15 kg,
 - b) przy obciążeniu powtarzalnym: dla dziewcząt – 5 kg, dla chłopców – 8 kg.

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

Ochrona pracy młodocianych

Prace wzbronione młodocianym wymagające stałe wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała

- 1) Prace wykonywane w pozycji pochylonej lub w przysiadzie.
- 2) Prace wykonywane w pozycji leżącej, na boku lub na wznak, w tym w szczególności przy naprawach pojazdów mechanicznych.
- 3) Prace wykonywane na kolanach, w tym w szczególności przy ręcznym cyklinowaniu podłóg, przy pracach brukarskich i posadzkarskich.

Ochrona pracy młodocianych

Prace wzbronione, zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu młodocianych

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

- a)** prace związane z produkcją, sprzedażą i konsumpcją wyrobów alkoholowych, w tym obsługa konsumentów w zakładach gastronomicznych,
- b)** prace związane z produkcją, sprzedażą i reklamą wyrobów tytoniowych,
- c)** prace związane z ubojem i obróbką poubojową zwierząt,
- d)** obsługa zakładów kąpielowych i łaźni,
- e)** prace rakarzy (pracowników zajmujących się wyłapywaniem bezdomnych zwierząt),
- f)** prace przy sztucznym unasiennianiu zwierząt,
- g)** prace w szpitalach (oddziałach) dla nerwowo i psychicznie chorych.

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

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

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

Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 2200 a 600. W przypadkach określonych w art. 191 § 5 pora nocna przypada pomiędzy godzinami 2000 a 600.

Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Prace wzbronione, w narażeniu młodocianych na szkodliwe działanie czynników chemicznych (1)

- 1) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako: toksyczne (T), bardzo toksyczne (T+), żrące (C) lub wybuchowe (E).
- 2) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako szkodliwe (Xn), którym przypisano jeden lub więcej następujących zagrożeń:
 - a) zagraża powstaniem bardzo poważnych nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R39),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43),
 - d) może powodować raka (R45),
 - e) może powodować dziedziczne wady genetyczne (R46),
 - f) stwarza poważne zagrożenie zdrowia w następstwie długotrwałego narażenia (R48),
 - g) może upośledzać płodność (R60),
 - h) może działać szkodliwie na dziecko w łonie matki (R61),
 - i) możliwe ryzyko powstania nieodwracalnych zmian w stanie zdrowia (R68).



Prace wzbronione, w narażeniu młodocianych na szkodliwe działanie czynników chemicznych (2)

- 3) Prace w narażeniu na działanie substancji i preparatów chemicznych, w tym środków ochrony roślin, sklasyfikowanych w przepisach w sprawie kryteriów i sposobu klasyfikacji substancji i preparatów chemicznych jako drażniące (Xi), którym przypisano jeden lub więcej następujących zwrotów zagrożeń:
 - a) produkt skrajnie łatwo palny (R12),
 - b) może powodować uczulenie w następstwie narażenia drogą oddechową (R42),
 - c) może powodować uczulenie w kontakcie ze skórą (R43).
- 4) Prace w narażeniu na działanie czynników i procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w odrębnych przepisach.
- 5) Prace w kontakcie z lekami psychotropowymi.
- 6) Prace związane z używaniem kadzi, zbiorników lub pojemników szklanych zawierających czynniki chemiczne, o których mowa w pkt 1–4.

Ochrona pracy młodocianych (11)

Prace wzbronione, narażające młodocianych na szkodliwe działanie pyłów

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

- 1) pyłów o działaniu zwłókniającym i drażniącym, których stężenia przekraczają 2/3 wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- 2) pyłów o działaniu uczulającym,
- 3) pyłów o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, określonych w rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 1 grudnia 2004 r. w sprawie *substancji, preparatów, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy* (Dz. U. Nr 280, poz. 2771 z późn. zm.).

Prace wzbronione, narażające młodocianych na szkodliwe działanie czynników fizycznych – pól elektromagnetycznych i promieniowania

- 1) Prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla strefy bezpiecznej, określone w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.
- 2) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące na poziomie przekraczającym dopuszczalne wartości dawek granicznych określone w przepisach prawa atomowego.
- 3) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie laserowe.
- 4) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie nadfioletowe, zwłaszcza emitowane przez technologiczne urządzenia przemysłowe, w tym w szczególności przy spawaniu, cięciu i napawaniu metali.
- 5) Prace w warunkach narażenia na promieniowanie podczerwone, w tym w szczególności przy piecach hutniczych i grzewczych

Prace wzbronione, narażające młodocianych na szkodliwe działanie czynników fizycznych – hałasu

Prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

- a)** poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 80 dB,
- b)** szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,
- c)** maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB.

Prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

- a)** równoważny poziom ciśnienia akustycznego skorygowany charakterystyką częstotliwościową G odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 86 dB,
- b)** szczytowy nieskorygowany poziom ciśnienia akustycznego przekracza wartość 135 dB.

Prace wzbronione, narażające młodocianych na szkodliwe działanie czynników fizycznych – hałasu ultradźwiękowego

Prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

- a) równoważne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz odniesione do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy,
- b) maksymalne poziomy ciśnienia akustycznego w pasmach tercjowych o częstotliwościach środkowych od 10 kHz do 40 kHz przekraczają wartości podane w tabeli:

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

Prace wzbronione, narażające młodocianych na drgania działające na organizm człowieka przez kończyny górne

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

- a)** wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnej energetycznie dla 8 godzin działania sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 1 m/s^2 ,
- b)** wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych (a_{hwx} , a_{hwy} , a_{hwz}), przekracza 4 m/s^2 .

Prace wzbronione, narażające młodocianych na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka

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

- a) wartość ekspozycji dziennej wyrażonej w postaci równoważnego energetycznie dla 8 godzin działania skutecznego, ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,19 \text{ m/s}^2$,
- b) wartość ekspozycji trwającej 30 minut i krócej, wyrażonej w postaci skutecznego ważonego częstotliwościowo przyspieszenia drgań dominującego wśród przyspieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych, z uwzględnieniem właściwych współczynników ($1,4 a_{wx}$, $1,4 a_{wy}$, a_{wz}), przekracza $0,76 \text{ m/s}^2$.

Prace wzbronione, narażające młodocianych na wysoką temperaturę i wilgotność (1)

Prace w:

- a)** pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30°C, a wilgotność względna powietrza przekracza 65%;
- b)** w warunkach bezpośredniego oddziaływania otwartego źródła promieniowania, w tym w szczególności przy:
 - ☐ obsłudze suszarni,
 - ☐ przy spiekaniu i prażeniu rud,
 - ☐ przy walcowaniu,
 - ☐ wytapianiu, rozlewaniu i odlewaniu metali lub ich stopów,
 - ☐ naprawie pieców hutniczych,
 - ☐ obsłudze pieców do termicznej obsługi cieplnej;
- c)** w hutach szkła i przetwórnich szkła przy:
 - ☐ obsłudze pieców do wytapiania i odprężania,
 - ☐ naprawie pieców szklarskich,
 - ☐ formowaniu szkła oraz wszelkich pracach na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła, pracach przy wypalaniu dolomitu i wapna, gotowaniu asfaltu i pracach z gorącym asfaltem, bezpośrednio obsłudze pieców piekarniczych, prace przy przygotowaniu karmelu w kociołkach.

Prace wzbronione, narażające młodocianych na wysoką temperaturę i wilgotność (2)

1) Prace w:

a) hutach szkła i przetwórnich szkła przy:

- ☐ obsłudze pieców do wytapiania i odprężania,
- ☐ naprawie pieców szklarskich,
- ☐ formowaniu szkła,
- ☐ wszelkich pracach na pomostach czynnych pieców do wytapiania szkła;

2) Prace przy wypalaniu dolomitu i wapna;

3) Prace przy gotowaniu asfaltu i prace z gorącym asfaltem;

4) Prace przy:

- a)** bezpośredniej obsłudze pieców piekarniczych,
- b)** przygotowaniu karmelu w kociołkach.

Prace wzbronione, narażające młodocianych na wysoką temperaturę i wilgotność (3)

- 1) Prace w temperaturze powietrza niższej niż 14°C, a także przy wilgotności względnej wyższej niż 65%, w tym w szczególności prace:
 - ☐ w chłodniach,
 - ☐ w przechowalniach produktów żywnościowych,
 - ☐ w zamrażalniach,
 - ☐ w stałym kontakcie z wodą, solanką i innymi płynami,
 - ☐ przy robotach ziemnych w mokrym gruncie – osuszanie i nawadnianie,
 - ☐ w warunkach narażających na stałe przemakanie odzieży, powodujące naruszenie bilansu cieplnego u młodych pracowników.
- 2) Prace w środowisku o dużych wahaniami parametrów mikroklimatu, szczególnie przy występowaniu nagłych zmian temperatury powietrza w zakresie przekraczającym 15°C, przy braku możliwości stosowania co najmniej 15-minutowej adaptacji w pomieszczeniach o temperaturze pośredniej.

Prace wzbronione, narażające młodocianych na nadciśnienie lub podciśnienie

Prace w warunkach podwyższonego ciśnienia, w tym w szczególności:

- a)** w komorach wysokich ciśnień lub w innych urządzeniach hiperbarycznych nawodnych albo naziemnych,
- b)** w urządzeniach komunikacji lotniczej,
- c)** prace nurków i płetwonurków,
- d)** prace w kesonach.

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

Prace wzbronione, narażające młodocianych na szkodliwe działanie czynników biologicznych

- 1) Prace, przy których źródłem zakażenia lub zarażenia może być chory człowiek lub materiał zakaźny pochodzenia ludzkiego, tj. krew, tkanki, mocz, kał itp., w tym w szczególności wszelkie prace w szpitalach (oddziałach) zakaźnych.
- 2) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi, przenoszonymi na człowieka przez kontakt ze zwierzętami lub produktami pochodzenia zwierzęcego, w tym szczególnie:
 - a) drobnoustrojami chorób odzwierzęcych, tj. zoonozami,
 - b) alergenami pochodzenia zwierzęcego: wydaliniami, roztoczem, sierścią, łupieżem zwierząt hodowlanych, pyłem jedwabiu naturalnego, pierzem ptaków, mączką rybną itp., występującymi w hodowli i przetwórstwie.
- 3) Prace, przy których występują zagrożenia czynnikami biologicznymi pochodzenia roślinnego lub mikroorganizmami przenoszonymi przez rośliny, w tym pyłami pochodzenia roślinnego, powodującymi stany uczuleniowe.

Dział dziesiąty: Bezpieczeństwo i higiena pracy

Art. 207. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 23711 § 2.

Rozdział I: Podstawowe obowiązki pracodawcy

- Chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki
- Organizować prace w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy
- Zapewnić przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy
- Wydawać polecenia usunięcia uchybień i kontrolować wykonanie tych poleceń
- Zapewnić wykonanie nakazów , wystąpień , decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy
- Zapewnić wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy

Rozdział I: Podstawowe obowiązki pracodawcy

- Wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu
- Profilaktyczna opieka zdrowotna
- Wypadki przy pracy , choroby zawodowe
- Szkolenia bhp
- Środki ochrony indywidualnej
- Służba bhp
- Konsultacje, komisje bhp



Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

- 1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników,**
- 2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1,**

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożaru i ewakuacji pracowników,**
- 2) wyznaczyć pracowników do:**
 - a) udzielania pierwszej pomocy,**
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników**

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

- 1) niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,**
- 2) niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.**

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

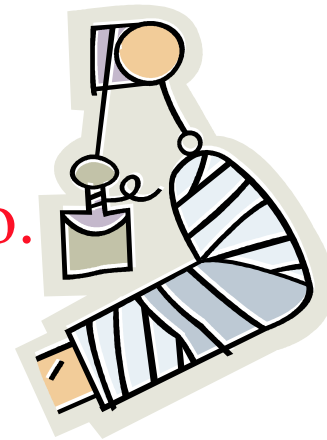
- 1) wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne,**
- 2) do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.**

Rozdział II: Prawa i Obowiązki pracownika

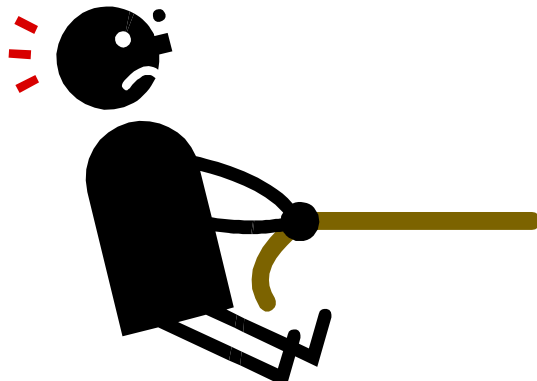
Art. 210. § 1. W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy,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

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

Art.. **210. § 1.** W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia



§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



Rozdział II: Prawa i obowiązki pracownika

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

- 1) znać przepisy i zasady bhp, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym,
- 2) wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp 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,

Rozdział II: Prawa i obowiązki pracownika

- 5) poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- 6) niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie,
- 7) współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.



Art. 212. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

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

Rozdział IV Maszyny i inne urządzenia techniczne

Art. 215. Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne: zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowaniem oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników pracy

Art. 220. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych

Art. 221. § 1. Niedopuszczalne jest stosowanie substancji i preparatów chemicznych nie oznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.

Art. 222. § 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.

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

Rozdział VI

Profilaktyczna ochrona zdrowia

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.**

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą,

Wstępne badania lekarskie:

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

PRACODAWCA ponosi koszty badań lekarskich oraz inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędne za względu na warunki pracy.



Okresowe badania lekarskie:

- ✓ **wszyscy pracownicy,**
- ✓ **pracownicy zatrudnieni w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających, a także po:**
 - **zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami, pyłami,**
 - **rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.**

Kontrolne badania lekarskie:

Pracownicy po niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

PRACODAWCA ponosi koszty badań lekarskich oraz inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędne za względu na warunki pracy.

Rozdział VII

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

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

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

ZDARZENIE potencjalnie wypadkowe

- nagłe zdarzenie, w którym wystąpiły zagrożenia dla pracowników, ale nie powodujące obrażeń fizycznych.

Wypadek przy pracy (1).

❑ **Na równi z wypadkiem przy pracy** traktuje się - w zakresie uprawnień do świadczeń - wypadek, któremu pracownik uległ:

1. w czasie trwania podróży służbowej, w okolicznościach innych niż określone wyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostawało w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
2. w związku z odbywaniem służby w zakładowych i resortowych formacjach samoobrony albo w związku z przynależnością do obowiązkowej lub ochotniczej straży pożarnej działającej w zakładzie pracy,
3. przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające w zakładzie pracy organizacje polityczne lub zawodowe, lub uczestnicząc w organizowanych przez nie czynach społecznych.

Art. 234. § 1. W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

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

- **Osoba, która uległa wypadkowi przy pracy, jeżeli stan jej zdrowia na to pozwala, zawiadamia niezwłocznie o wypadku pracodawcę, lub inny podmiot, na rzecz którego wykonywała czynności, przy których doznała urazu.**
- **Obowiązek zgłoszenia wypadku przy pracy ma każdy pracownik, który zauważył takie zdarzenie w zakładzie pracy. Zgłoszenie wypadku powinno wpłynąć do przełożonego osoby poszkodowanej.**

Wypadek przy pracy (2).

- ❑ **Za śmiertelny wypadek przy pracy** uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w miejscu wypadku lub w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.
- ❑ **Za ciężki wypadek przy pracy** uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, a mianowicie: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności płodzenia lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, trwała, całkowita lub znaczna niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, poważne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.



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

Wypadek w drodze do pracy lub z pracy

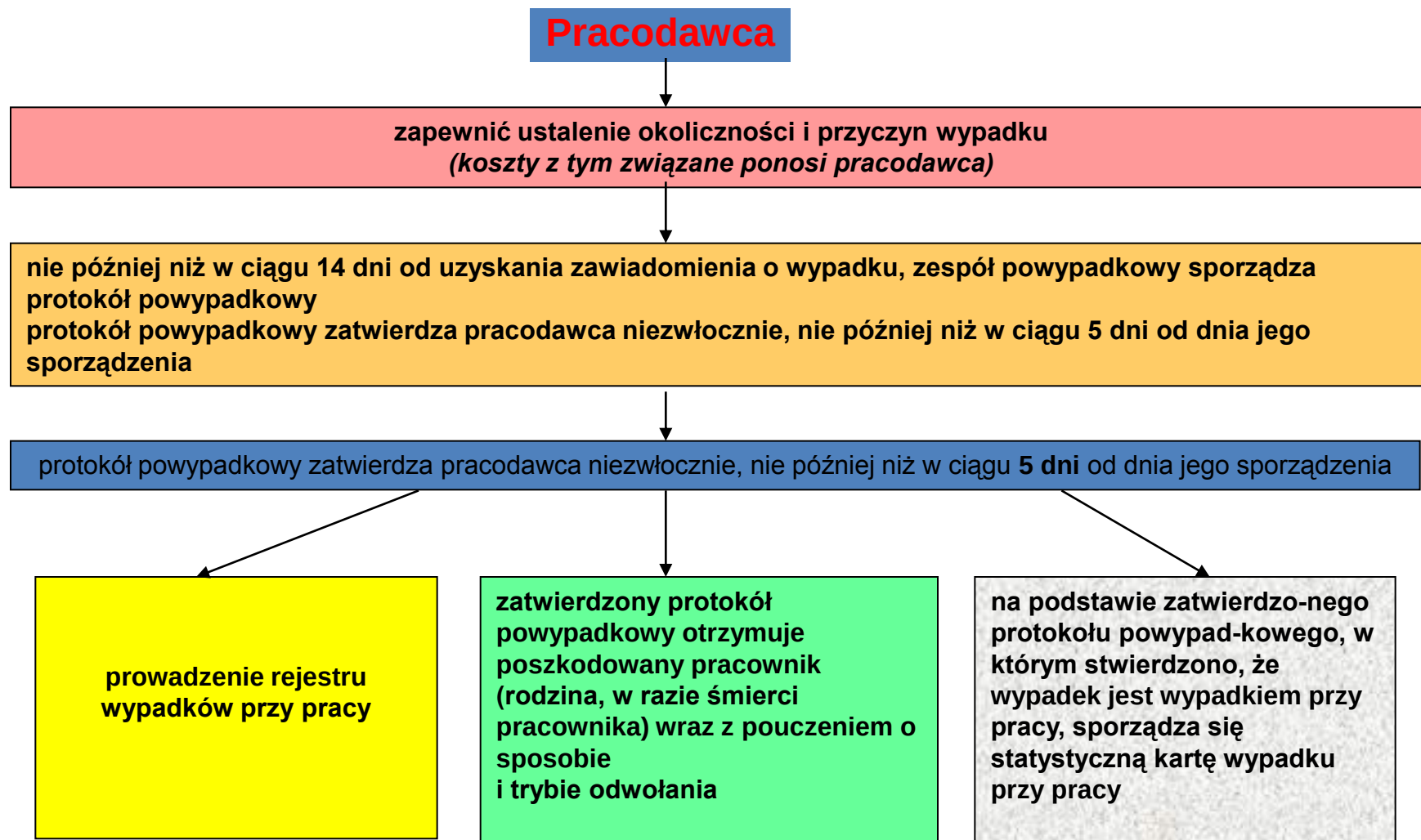
- Za **wypadek w drodze do pracy lub z pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże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

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

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

Obowiązki pracodawcy w razie wypadku przy pracy (2).

art. 234 i 236 Kodeksu pracy oraz rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 kwietnia 1992 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy - Dz. U. nr 37 póź. 160)



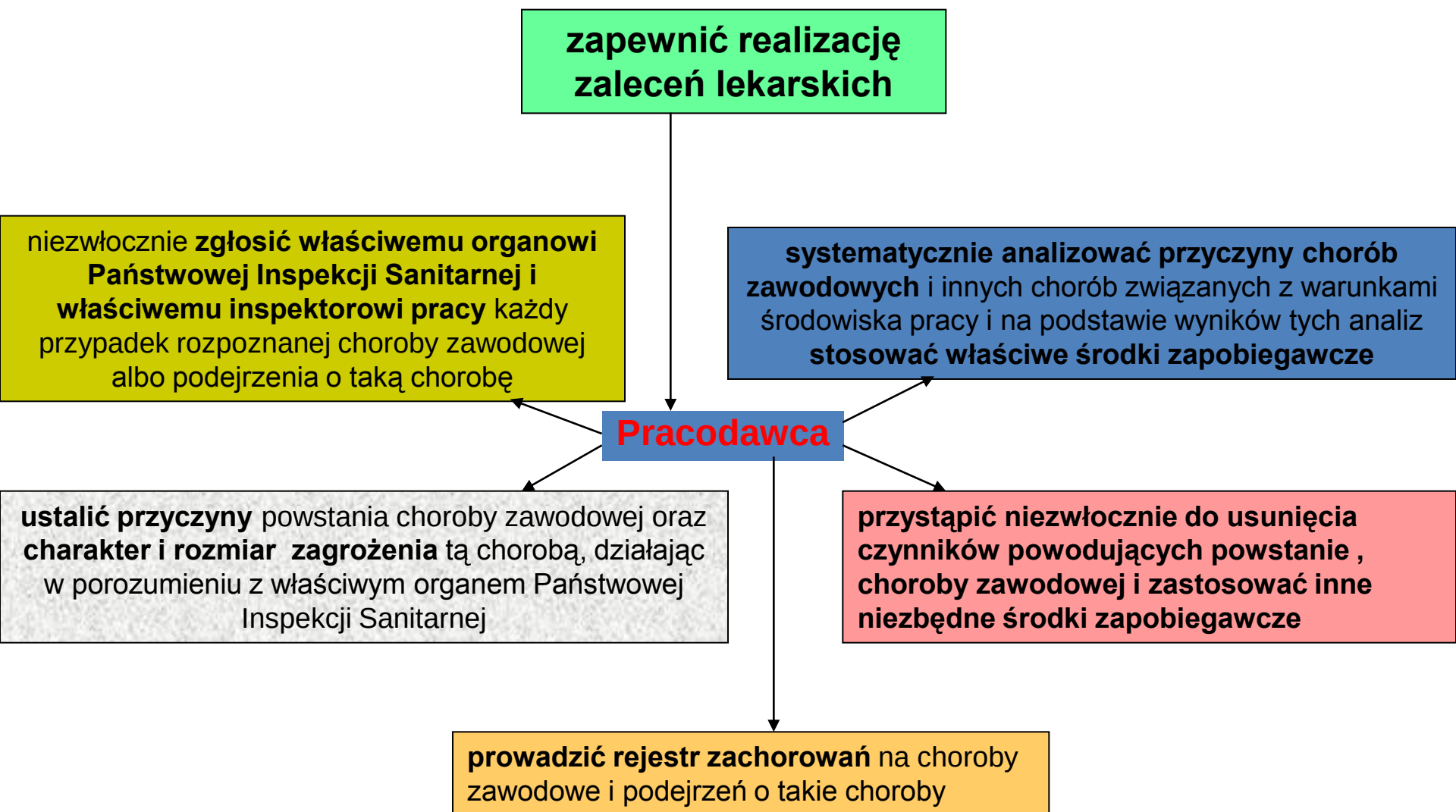
Choroby zawodowe

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

2. Obowiązek, o którym mowa w § 1, dotyczy także lekarza podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej,

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

Obowiązki pracodawcy w razie choroby zawodowej.



Rozdział VII Szkolenia

Szkolenia Okresowe z dziedziny BHP (to które mam zaszczyt dzisiaj prowadzić)

Szkolenie to odbywa się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860 z późniejszymi zmianami)

Celem szkolenia jest uzyskanie przez uczestników szkolenia wiedzy i umiejętności w zakresie:

- identyfikacji zagrożeń występujących w procesie pracy oraz ryzyka związanego z tymi zagrożeniami,
- kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy
- metod ochrony przed zagrożeniami dla zdrowia i życia pracownika,
- postępowania w razie wypadku oraz w sytuacjach zagrożeń,
- podstawowych zagadnień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy,
- obowiązków pracownika i pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- podstawowych zasad udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Forma realizacji:

Instruktaż ogólny

- **Wszyscy nowozatrudnieni pracownicy, studenci, uczniowie rozpoczynający pracę**

Instruktaż stanowiskowy

- **Pracownicy nowozatrudnieni na stanowiskach robotniczych i innych, na których występuje narażenie na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia oraz pracownicy przenoszeni na takie stanowiska lub w przypadku zmiany warunków techniczno-organizacyjnych, min. 8 godz.**
- **Pracownicy administracyjno-biurowi narażeni na działanie czynników uciążliwych, min. 2 godz.**

Szkolenie okresowe

Powinno być przeprowadzone w formie kursu, seminarium lub samokształcenia kierowanego

- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, min. 8 godz. Nie rzadziej niż raz na 3 lata.
- Pracownicy administracyjno-biurowi, min. 8 godz. Nie rzadziej niż raz na 6 lat.
- Pracodawcy i inne osoby kierujące pracownikami, min. 16 godz. Nie rzadziej niż raz na 5 lat.
- Pracownicy inżynieryjno-techniczni, min. 16 godz. Nie rzadziej niż raz na 5 lat.
- Pracownicy służby BHP i osoby wykonujące zadania tej służby, min. 32 godz. Nie rzadziej niż raz na 5 lat.
- Pracodawcy wykonujący zadania służby bezpieczeństwa, min. 64 godz. Nie rzadziej niż raz na 5 lat.

Rozdział IX

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze

Art. 237. § 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.

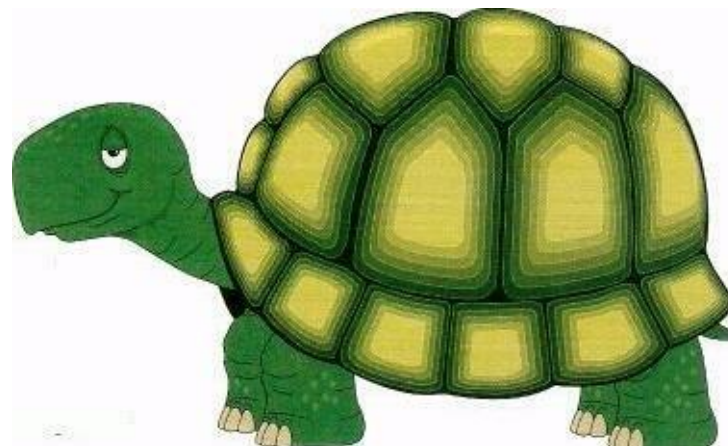
Art.237

- § 2. Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.
- § 3. Przepis § 2 nie dotyczy stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.
- § 4. Pracownikowi używającemu własnej odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z § 2, pracodawca wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Art. 237 § 1. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy

Podział środków ochrony indywidualnej

- Odzież ochronna.
- Środki ochrony kończyn dolnych.
- Środki ochrony kończyn górnych.
- Środki ochrony głowy.
- Środki ochrony twarzy i oczu.
- Sprzęt ochrony układu oddechowego.
- Sprzęt ochrony słuchu.
- Sprzęt chroniący przed upadkiem z wysokości.
- Środki izolujące cały organizm, stosowane przy pracach bezpośrednio zagrażających życiu lub zdrowiu pracowników (np. hermetyczne kombinezony gazoszczelne).



Właściwości środków ochrony indywidualnej.

Ochronne:

- skuteczna ochrona przed działaniem zagrożeń,

Użytkowe:

- trwałość,
- wygoda (ergonomia),
- właściwości higieniczne.



Dobór środków ochrony indywidualnej (1)

Określenie rodzajów i poziomu zagrożeń występujących na określonym stanowisku pracy



Ustalenie dopuszczalnych stężeń (natężeń) czynników środowiska pracy występujących na stanowisku pracy



Określenie ekspozycji na zagrożenia



Stężenie (średnie ważone) lub natężenie (średnie) określonego czynnika jest większe niż NDS (N) albo występuje zagrożenie czynnikami mechanicznymi

Tak

Określenie rodzajów (grup) niezbędnych środków ochrony indywidualnej



Określenie wymaganej skuteczności ochrony



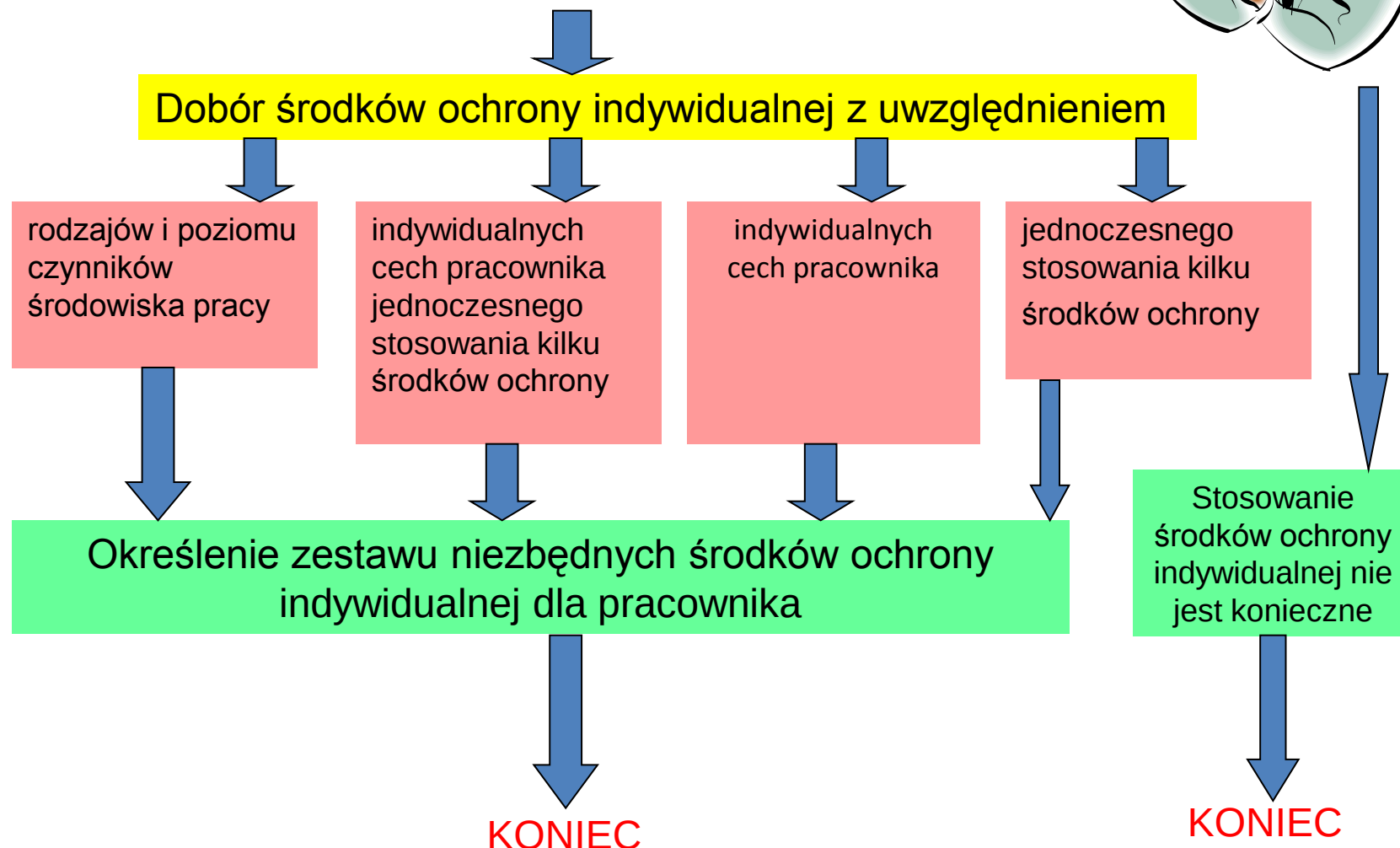
Dobór środków ochrony indywidualnej z uwzględnieniem



Nie



Dobór środków ochrony indywidualnej (2).



Rozdział X

Służba bezpieczeństwa i higieny pracy

Art. 237 § 1. Pracodawca zatrudniający więcej niż 100 pracowników tworzy służbę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwaną dalej „służbą bhp”, pełniącą funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zaś pracodawca zatrudniający do 100 pracowników powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. Pracodawca posiadający ukończone szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby bhp może sam wykonywać zadania tej służby.

DZIAŁ JEDENASTY

Układy zbiorowe pracy

Art. 239. § 1. Układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

DZIAŁ DWUNASTY

Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy

Art. 242. § 1. Pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej.

§ 2. Przed skierowaniem sprawy na drogę sądową pracownik może żądać wszczęcia postępowania pojednawczego przed komisją pojednawczą.

Art. 243. Pracodawca i pracownik powinni dążyć do polubownego załatwienia sporu ze stosunku pracy.

Rozdział III

Sądy pracy

Art. 262. § 1. Spory o roszczenia ze stosunku pracy rozstrzygają:

- 1) sądy pracy – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów rejonowych oraz**
- 2) sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – stanowiące odrębne jednostki organizacyjne sądów wojewódzkich, zwane sądami pracy.**

§ 2. Nie podlegają właściwości sądów pracy spory dotyczące:

- 1) ustanawiania nowych warunków pracy i płacy,**
- 2) stosowania norm pracy,**
- 3) pomieszczeń w hotelach pracowniczych.**

DZIAŁ TRZYNASTY

Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu:

- 1) zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę,**
- 2) nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę,**
- 3) wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy,**
- 4) stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników,**

- 5) narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych,**
 - 6) nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników,**
 - 7) pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem**
- podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.**

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Jednakże roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z **upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z **upływem 3 lat od jej wyrządzenia.****

DZIAŁ PIĘTNASTY

Przepisy końcowe

Art. 297. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określi w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób ustalania wynagrodzenia:**
 - a) przysługującego w okresie niewykonywania pracy,**
 - b) stanowiącego podstawę ustalania wysokości kar pieniężnych, potrąceń, odszkodowań, odpraw pośmiertnych lub innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy,**
- 2) sposób ustalania wysokości dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia.**

Art. 300. W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Dziękuję za uwagę

W razie pytań proszę pisać:

biuro@adambhp.pl

adambleka@interia.pl