

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W OŚWIACIE



Nadzór nad warunkami pracy w placówkach oświatowych

SZCZECIN 2006

CDiDN W SZCZECINIE

**BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA
PRACY W OŚWIACIE**

zeszyt 1

**Nadzór nad warunkami
pracy w placówkach oświatowych**

Wojciech Oleszak
Waldemar Zaborski

SZCZECIN 2006

Przygotowanie do druku
Oficina Wydawnicza CDiDN w Szczecinie

Korekta
Anna Malinowska

Copyright © 2006 by Centrum Doradztwa i Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie

ISBN 83-89882-21-3

Druk
Oficina Wydawnicza CDiDN w Szczecinie
70-501 Szczecin, ul. Jarowita 2
tel. (091) 433 68 59

Spis treści

Wstęp	5
1. Nadzór nad warunkami pracy w zmieniającej się rzeczywistości	7
2. Organy nadzoru i kontroli w zakresie ochrony pracy	18
3. Charakterystyka prawna specyficznych aktów prawnych	23
4. Ryzyko zawodowe na stanowisku pracy	29
5. Przegląd warunków technicznych na terenie szkoły	43
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. nr 6 poz. 69 z 2003 r.)	55
Literatura	65

Wstęp

Każda epoka niesie za sobą coraz większe zagrożenie dla gatunku homo sapiens, usuwając jednocześnie lub ograniczając poprzednie. W trakcie wykonywania pracy mogą wystąpić różne zagrożenia i możliwości wypadku lub choroby.

Narastającą z roku na rok falę wypadków można uznać za prawdziwą epidemię urazową. Na świecie codziennie wypadkom przy pracy ulega 300 000 osób. Międzynarodowa Organizacja Pracy (ILO) szacuje, że co roku dochodzi na świecie do 270 milionów wypadków przy pracy. Prawie 350 000 to wypadki śmiertelne (prawie 1000 dziennie). Ogółem w wyniku nieodpowiednich warunków pracy (czego skutkiem są wypadki przy pracy i choroby zawodowe) co roku umiera prawie 2 miliony pracowników (5000 dziennie).

W wielu krajach zjawisko to jest traktowane jako ważny problem społeczny z racji dalekosiężnych skutków dla całokształtu życia i funkcjonowania państwa.

Ludzie od najdawniejszych czasów uczyli się rozpoznawania niebezpieczeństwa przez własne doświadczenia lub na podstawie relacji otrzymanych od innych osób. Tworzono również wiedzę profilaktyczną, dzięki której unikano niebezpieczeństw lub łagodzono ich skutki.

Postęp cywilizacyjny czyni życie człowieka wygodniejszym, ciekawszym, radośniejszym. Jednakże niemalże każdemu osiągnięciu towarzyszy element ryzyka. Maszyny zwielokrotniły wprawdzie fizyczne możliwości człowieka, nie zmieniły jednak zasadniczo jego psychicznej odporności. Trwa wyścig pomiędzy ciągle ulepszanymi i rozwijającymi się metodami pracy i produkcji a sposobami łagodzenia negatywnych dla człowieka i środowiska ich skutków. Trzeba również powiedzieć o konflikcie pomiędzy względnie stałymi i opornie zmieniającymi się właściwościami psychofizycznymi organizmu człowieka, ukształtowanymi w ciągu tysięcy lat, a nieustannie tworzonymi nowymi rodzajami pracy niosącymi nowe zagrożenia.

Zachowania nastawione na ochronę życia i zdrowia są uruchamiane przez instynkt samozachowawczy. Warunkiem ich podjęcia jest otrzymywanie informacji o istnieniu zagrożenia. Dyspozycję do ochrony własnego życia i zdrowia mamy zakodowaną w genach i nie musimy się jej uczyć. Uczenia się natomiast wymaga rozpoznawanie zagrożeń oraz sposoby unikania ich skutków.

Spośród wielu różnych powodów podkreślających sens działań profilaktycznych trzy można uznać za bardzo ważne. Po pierwsze – tworzenie bezpiecznych warunków jest obowiązkiem prawnym, nałożonym na państwo, pracodawców, dozór i robotników. Po drugie

– troska o bezpieczeństwo swoje i innych wynika z piątego przykazania, sformułowanego krótko i jasno – „nie zabijaj”. Wreszcie po trzecie – bezpieczna praca jest czynnikiem redukującym koszty zakładu.

Warunki pracy mają tendencję do pogarszania się. Wyposażenie staje się wadliwe w czasie dłuższej eksploatacji, a ludzie wpadają w rutynę i mniej rygorystycznie stosują przepisy bezpieczeństwa. Dlatego też w każdym zakładzie, również w szkole, niezbędne jest stałe obserwowanie warunków pracy, stanu wyposażenia oraz postępowania ludzi. Każdej pracy towarzyszy ryzyko, które należy poddać analizie, zmniejszyć, a następnie objąć stałą kontrolą. Obserwacja taka dostarcza zwrotnej informacji o realizacji założeń i celów polityki zdrowia i bezpieczeństwa oraz o skuteczności stosowanych procedur zarządzania bezpieczeństwem.

Niniejszy poradnik ma na celu przedstawienie występujących zagrożeń oraz ich przyczyn, szczególnie w placówkach oświatowo-wychowawczych. Naszym celem było ukazanie ich skutków dla ludzi i środowiska, sposobów zapobiegania oraz zachowania się w przypadku ich powstania. W nowoczesnych systemach przeciwdziałania zagrożeniom bardzo dużą uwagę przykładą się do kwestii właściwej organizacji działań zapobiegawczych i ratowniczych w kontekście odpowiednio przygotowanej kadry. Niewykorzystaną niszą oddziaływań na zachowanie pracowników jest między innymi system edukacji ustawicznej w dziedzinie kształtowania wiedzy, umiejętności i postaw warunkujących szeroko rozumiane bezpieczeństwo życia i pracy człowieka.

Zachęcając do dalszej lektury, autorzy wyrażają nadzieję, że zawarte w poradniku treści pozwolą czytelnikom uniknąć wielu niebezpiecznych sytuacji w domu i w miejscu pracy. Jeżeli komukolwiek, gdziekolwiek uda się zapobiec zagrożeniu lub ocalić zagrożone zdrowie lub życie, to cel poradnika zostanie osiągnięty.

Publikacja jest skierowana szczególnie do dyrektorów placówek oświatowo-wychowawczych, służb bezpieczeństwa pracy, społecznych inspektorów prac, jak również do nauczycieli, którym problematyka bezpieczeństwa w miejscu pracy nie jest obojętna.

Poradnik składa się z kilku części. Część pierwsza jest głównie poświęcona organom nadzoru i kontroli w zakresie ochrony pracy w Polsce, przepisom prawa z zakresu bhp oraz sposobom organizacji przeglądów warunków pracy w celu określenia ryzyka zawodowego na stanowisku pracy.

1. NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY W ZMIENIAJĄCEJ SIĘ RZECZYWISTOŚCI

W trakcie wykonywania pracy mogą wystąpić różne zagrożenia i możliwości wypadku lub choroby. Towarzyszą one ludzkiej pracy od zarania dziejów. Z biegiem lat zdołano wyeliminować lub ograniczyć występowanie niektórych zagrożeń, jednak rozwój metod produkcji i nowe technologie przynoszą nieznane wcześniej zagrożenia związane m.in. z energią jądrową i radioaktywnością. Rewolucję w sposobie pracy oraz jej wydajności spowodowały: maszyna parowa, silnik spalinowy i energia elektryczna. Pojawiły się jednocześnie na skalę wcześniej niespotykaną groźne zbiorowe wypadki oraz katastrofy.

Statystyki światowe wykazują, że wypadki stanowią jedną z głównych przyczyn śmierci ludzi. Cyfry SA są szokujące, gdyż na ogół wypadkom można skutecznie zapobiegać poprzez uświadomienie społeczeństwa oraz przestrzeganie odpowiednich przepisów. Pozytywnych efektów można jednak oczekiwać przede wszystkim wtedy, gdy załogi zakładów pracy same przeprowadzą rachunek zysków i strat oraz docenią realność zagrożeń. Trzeba więc uczynić wszystko, aby indywidualny i zbiorowy poziom dyscypliny, odpowiedzialności i kultury organizacyjnej podnieść w jak najkrótszym czasie. Wówczas bez nakładów finansowych można uzyskać ogromne efekty w postaci największego kapitału, jakim jest życie i zdrowie ludzkie. Jest to więc główny kierunek, na którym musi się koncentrować działalność całego społecznego nadzoru nad warunkami pracy w naszych zakładach dopóty, dopóki nie opanujemy definitywnie tego niekorzystnego zjawiska.

Prezentowany materiał ma pokazać, jakie przesłanki na przestrzeni XIX i XX wieku spowodowały powstanie i ukształtowanie się organów upoważnionych do sprawowania nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy.

Początkowo działania na rzecz poprawy warunków pracy zwano inspekcją fabryczną lub przemysłową. Powołano ją wskutek częstego naruszania przepisów o ochronie pracy i licznych wypadków przy pracy. Najpierw miała ona kontrolować przestrzeganie ustawodawstwa normującego pracę kobiet i młodocianych, następnie opracowano całokształt ustawodawstwa o ochronie pracy.

Pierwsza inspekcja fabryczna (Factories Inspection) powstała w 1833 roku w Wielkiej Brytanii, następnie w 1853 roku w Prusach, we Francji (1874) i w Rosji (1882). Na ziemiach polskich, pod zaborem rosyjskim (obejmującym Warszawę), inspekcja fabryczna (nazywana też inspekcją przemysłową) zaczęła funkcjonować w latach 1885–1892, podobnie jak lekarze fabryczni, którzy byli zatrudnieni w ambulatoriach przyfabrycznych do niesienia bezpłatnej doraźnej pomocy pracownikom chorym i poszkodowanym w wypadkach przy pracy, których

było bardzo wiele. Wypadki powodowało głównie przemęczenie i bardzo ciężkie warunki pracy. Z czasem zaczęto bardziej dbać o pracujące kobiety – organizowano im pomoc akuszerską i lekarskie poradnictwo dla ciężarnych, zaczęto zakładać przyfabryczne żłobki.

W latach osiemdziesiątych ubiegłego wieku uchwalono, najpierw w Niemczech (1883 r.), ustawy o obowiązkowym ubezpieczeniu pracowników od chorób i nieszczęśliwych wypadków. Podobną ustawę wprowadziła pięć lat później Austria, Francja w 1884 r., Wielka Brytania w 1911 r., Rosja zaś i Królestwo Polskie – rok później.

Do końca XIX wieku obowiązywał kilkunastogodzinny dzień pracy. Inne rygory stawiane pracownikom przez pracodawców też odbiegały dalece od dzisiaj obowiązujących zasad. Jakże to były wymagania i czego dotyczyły, obrazuje umowa o pracę z 1908 roku, zawarta z ekspedientem w Poznaniu, a więc pod zaborem pruskim, przez właściciela sklepu. Według niej czas pracy wynosił 13 godzin, z godziną przerwą obiadową, i możliwością przedłużenia o dalszą godzinę. Dążenie do ujednolicenia postanowień, ochrony pracy w różnych krajach, aby tym samym wyrównać warunki produkcji, zrodziły na długo przed I wojną światową myśl o konieczności umiędzynarodowienia problemów dotyczących ochrony pracy. Praktyczne wyniki dawały o sobie znać dopiero z chwilą wejścia w życie traktatu wersalskiego (28.06.1919 r.), który w części XIII („Praca”) wysuwał ochronę pracy na czoło zagadnień wewnętrznej i ogólnoświatowej polityki społecznej, opartej na zasadach sprawiedliwości. Ideową przesłanką tej polityki było stwierdzenie, że praca nie jest towarem i nie powinna być uważana za przedmiot handlu. Uznano za szczególnie ważne prawo zrzeszania się, zapewnienie pracownikom zarobków umożliwiających odpowiedni poziom życia, przyjęcie ośmiogodzinnego dnia pracy i odpoczynku niedzielnego, zasadę równej płacy za równą pracę, zniesienie pracy dzieci, specjalną ochronę pracy kobiet i młodocianych, walkę z bezrobociem, ubezpieczenia społeczne, zapewnienie cudzoziemcom równych warunków pracy.

Art. 427. traktatu, § 9., nakładał na każde państwo obowiązek zorganizowania inspekcji pracy, w której skład powinny wchodzić również kobiety. Zadaniem urzędu miało być czuwanie nad ścisłym przestrzeganiem praw pracowników. W celu realizacji tego programu traktat wersalski powołał Międzynarodową Organizację Pracy przy Lidze Narodów. Porozumieniu się wszystkich zainteresowanych służyły konferencje ogólne, w których brali udział przedstawiciele pracodawców i robotników oraz delegacje rządów ze wszystkich krajów należących do MOP.

Na początku XX wieku liczba robotników przemysłowych wynosiła w Królestwie Polskim ponad 180 tys.: na Górnym Śląsku ponad 100 tys., w Zaborze Pruskim około 70 tys.,

w Galicji zaś 65 tys. W pierwszym dziesięcioleciu liczby te wzrosły o około 50%. Zarówno inspekcja fabryczna, jak i ustawodawstwo ochronne zatrudnionych funkcjonowały na ziemiach polskich już od początku XX wieku. Przepisy nie były jednolite we wszystkich zaborach; zależały od różnic w systemach prawnych oraz tradycji i poziomu gospodarki poszczególnych państw zaborczych.

W Polsce, w latach międzywojennych 1919–1939, istniała Państwowa Inspekcja Pracy kierowana przez głównego inspektora pracy, który podlegał ministrowi pracy i opieki społecznej; w województwach działali inspektorzy okręgowi, podporządkowani inspektorom obwodowym. Data 3 stycznia 1919 roku jest uważana od 87 lat za dzień narodzin polskiej inspekcji pracy. Projekt dekretu był opracowany głównie na podstawie doświadczeń i założeń prawnych rosyjskiej inspekcji fabrycznej. W początkowym okresie inspekcja pracy działała tylko w województwach centralnych, nie obejmowała natomiast Poznańskiego, Górnego Śląska, Małopolski czy Kresów Wschodnich. W Poznańskim i na Śląsku inspekcja fabryczna (nazywana inspekcją przemysłową) działała na podstawie ustaw niemieckich, w Małopolsce – austriackich, na Kresach zaś – rosyjskich. Niezależnie od inspekcji pracy powstała wówczas, jako nowa i oddzielna, instytucja zwana Inspekcją Rolną, która miała czuwać nad przestrzeganiem ustaw o ochronie pracy robotników folwarcznych.

Opracowany przez doświadczonych praktyków projekt dekretu o utworzeniu inspekcji pracy już 13 grudnia 1918 roku został podpisany przez Naczelnika Państwa Polskiego, Józefa Piłsudskiego, i wszedł w życie 3 stycznia 1919 roku. Dokument nosi nazwę *Dekret tymczasowy o urządzeniu i działalności inspekcji pracy* i został opublikowany w dzienniku praw 13 stycznia 1919 roku pod pozycją 90. Kompetencje urzędu zostały tam określone następująco: *Inspekcja pracy nadzoruje należyte stosowanie przepisów prawa o ochronie pracy we wszystkich dziedzinach pracy najemnej zapewniając pracownikom korzyści przyznane im przez obowiązujące socjalno-polityczne prawodawstwo.*

Okres II wojny światowej przerwał na 6 lat działalność inspekcji pracy w Polsce. W wyzwolonym kraju zaczęto organizować od razu instytucje niezbędne do normalnego funkcjonowania państwa. Działalność inspekcji pracy w tym okresie była oparta o przepisy z lipca 1927 i kwietnia 1928 roku. W Polsce po II wojnie światowej Państwowa Inspekcja Pracy działała początkowo na zasadach terytorialnych. Lata pięćdziesiąte i późniejsze przyniosły kolejne, nie zawsze korzystne, zmiany dla inspekcji pracy, jak i dla ochrony pracy w Polsce. Trudne powojenne warunki spowodowały, że przeprowadzenie kontroli wymagało od inspektorów pracy niemałych wysiłków, a nawet poświęceń. Niezależnie od trudności, na jakie napotykali inspektorzy w wykonywaniu funkcji nadzoru i kontroli, współdziałali oni

przy zawieraniu układów zbiorowych, rejestrowali oddziały tworzących się związków zawodowych, rozpatrywali wnioski kierowników zakładów pracy w sprawie przedłużenia czasu pracy oraz brali udział w sprawach rozjemczych w związku z pracowniczymi skargami indywidualnymi i zbiorowymi.

Dekretem z listopada 1954 roku Rada Państwa przekazała związkom zawodowym wszystkie działania w dziedzinie kontroli ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy. Obok powołania – w 1950 roku – społecznej inspekcji pracy był to drugi akt prawny o zasadniczym znaczeniu dla rozwoju ochrony pracy pod nadzorem ruchu zawodowego. Na mocy tego dekretu Centralna Rada Związków Zawodowych otrzymała m.in. uprawnienia sprawowania ogólnego nadzoru nad inspekcją pracy oraz szczegółowego określania organizacji i trybu działania inspekcji.

Dekret z 1954 roku określał podstawowe założenia formalnoorganizacyjne działania inspekcji w związkach zawodowych, z których najistotniejsze były:

- przekształcenie Państwowej Inspekcji Pracy w inspekcję o działaniu branżowym,
- przekazanie instancjom związkowym kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy nieobjętych zakresem działania inspekcji technicznej.

Głównym trzonem inspekcji pracy w tym okresie stały się inspektoraty ochrony utworzone przy zarządach głównych poszczególnych branżowych związków zawodowych oraz podlegający im techniczni inspektorzy pracy. Zaznaczyć należy, że zakres środków prawnego oddziaływania technicznej inspekcji pracy był znacznie szerszy niż uprzednio Państwowej Inspekcji Pracy, z tym jednak, iż zakres przedmiotowy został ograniczony do sfery bezpieczeństwa i higieny pracy, prac zabronionych kobietom i młodocianym, skróconego czasu pracy i urlopów dodatkowych z tytułu pracy w warunkach szkodliwych.

Na szczeblu Centralnej Rady Związków Zawodowych powołano Główny Inspektorat Ochrony Pracy, który dopełnił ówczesną strukturę organizacji inspekcji. Z ważniejszych faktów z tego okresu należy wspomnieć o przekazaniu w 1956 roku związkom zawodowym Centralnego Instytutu Ochrony Pracy oraz przejęcie przez inspekcję związkową – w 1960 roku – nadzoru nad zakładami spółdzielczości pracy.

Kolejne zmiany i przeobrażenia w organizacji oraz działaniu inspekcji pracy wiązały się z datą 30 marca 1965 roku, kiedy to Sejm PRL uchwalił Ustawę o bezpieczeństwie i higienie pracy. Fundamentalność i nowoczesność tej ustawy wyrażała się m.in. w tym, że oparto ją o zasadę powszechności prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przepisami ustawy objęto wszystkie zakłady i wszystkich pracowników – bez względu na podstawy nawiązania stosunku pracy. Ustawa sformułowała obowiązek realizowania przez zakłady

pracy zadań w zakresie ochrony i bezpieczeństwa pracy w oparciu o najnowsze zdobycze nauki i techniki. Rozszerzała w istotny sposób również uprawnienia technicznej inspekcji pracy, co w szczególności odnosiło się do:

- rozszerzenia przedmiotowego zakresu nadzoru na całość przepisów ustawodawstwa pracy,
- przekazania uprawnienia wnioskowania do kolegów orzekających o wymierzenie surowszej kary grzywny lub kary aresztu,
- ustawowego uprawnienia brania udziału w odbiorach nowo uruchamianych zakładów pracy oraz zmodernizowanych ich części.

Ponadto związkom zawodowym przekazano całość orzecznictwa w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

W związku z ustawowym zwiększeniem zakresu uprawnień techniczna inspekcja pracy została przekształcona na powrót w inspekcje pracy, w wyniku czego dokonano również określonych zmian organizacyjnych; np. w miejsce dotychczasowych inspektoratów pracy CRZZ powołano wojewódzkie inspektoraty pracy, określając ich skład i zadania.

Kolejne zmiany w systemie funkcjonowania inspekcji pracy nastąpiły w 1974 r., a związane były z wejściem w życie kodeksu pracy oraz zmianami w podziale administracyjnym kraju. W siedzibach dawnych 17 województw utworzono okręgowe zespoły ds. inspekcji pracy, które podlegały bezpośrednio Głównej Inspekcji Pracy Centralnej Rady Związków Zawodowych, natomiast w 49 województwach powstały jednoosobowe stanowiska wojewódzkich inspektorów pracy przy Wojewódzkiej Radzie Związków Zawodowych, również podlegające bezpośrednio GIP CRZZ.

Następnie Sejm PRL na posiedzeniu 6 marca 1981 r. uchwalił ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy. Ustawa ta, po kolejnych nowelizacjach, obowiązuje do dnia dzisiejszego. Według niej, Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy. Organami ustawowymi PIP są: Główny Inspektor Pracy, Okręgowy Inspektor Pracy oraz Inspektor Pracy.

Istotną zmianę w funkcjonowaniu inspekcji pracy wprowadzono ustawą z 29 maja 1989 r. o przekazaniu dotychczasowych kompetencji Rady Państwa Prezydentowi RP i innym organom państwowym. Zgodnie z tą ustawą, Państwową Inspekcję Pracy podporządkowano bezpośrednio Sejmowi RP, a nadzór nad jej działaniem – sejmowej Radzie Ochrony Pracy, powoływanej na 4-letnią kadencję.

Podstawowym aktem prawnym regulującym działalność społecznej inspekcji pracy jest Ustawa z 24 czerwca 1983 roku o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. nr 35 z 30 czerwca 1983 r., poz. 163 z późn. zm.). Ustawa ta zastąpiła „starą” ustawę z 4 lutego 1950 roku. Uregulowania dotyczące działalności tej inspekcji znajdują się także w przepisach Ustawy z 26 czerwca 1974 roku – kodeks pracy (Dz. U. nr 23, poz. 141 z późn. zm.). Bardzo szeroka nowelizacja kodeksu weszła w życie z dniem 2 czerwca 1996 roku (Dz. U. nr 24, poz. 110). W rozdziale II A „Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy” w art. 185. § 1. określono, że *Společn kontrol przestrzegania prawa pracy, w tym przepis i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje społeczna inspekcja pracy*. Umieszczenie instytucji społecznego nadzoru nad warunkami pracy obok organ Państwowej Inspekcji Pracy w akcie prawnym, będącym podstawowym dokumentem prawa pracy, stawia społecznych inspektor pracy w doskonałej pozycji wyjściowej do trudnych rozm z pracodawcami.

Mające miejsce w ostatnich latach zmiany organizacyjne nie wpłyny zasadniczo na zakres działania i uprawnienia inspekcji pracy, wzrosła natomiast jej ranga i znaczenie jako organu kontroli państwowej, sprawującej nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy, uniezależnionego od wpływ administracji państwowej i rdowej oraz podporządkowanego – obok Najwyższej Izby Kontroli – bezpośrednio Sejmowi RP.

Zasadniczym zmianom uległy natomiast zadania, jakim musiała sprostać inspekcja pracy w nowych warunkach funkcjonowania gospodarki narodowej. Postępujący proces prywatyzacji i przekształceń własnciowych spowodował narastanie problem i zjawisk niemających dotychczas miejsca lub występujących marginalnie. W sposób lawinowy zaczęły powstawać nowe podmioty gospodarcze, coraz więcej przedsiębiorstw, dotychczas państwowych, ulegało przekształceniom własnciowym, przy czym nie zawsze rozwiązywano sprawy pracownicze zgodnie z prawem. Nowym zjawiskiem stało się ogłszanie upadłci przedsiębiorstw i ich likwidacja, w trakcie których zaspokajanie roszczeń pracowniczych wynikających ze stosunku pracy stało na ostatnim miejscu bądź było w ogóle niezauważane.

Przekształceniom w gospodarce narodowej towarzyszył równolegle regres we wszystkich branżach. Trudności finansowe pracodawcę zaczęły się odbijać w sposób niekorzystny na podejmowaniu przez nich przedsiwzic na rzecz eliminowania lub ograniczania zagrozeń oraz poprawy warunk pracy.

Równocześnie coraz większa konkurencja w gospodarce powodowała konieczno zamykania wydział zakłd z produkcj przestarzałą, nieekonomicznymi technologiami, które w przeważającej większości stwarzały znaczne zagrozenia wypadkowe

i chorobowe. W tym stanie rzeczy inspekcja pracy stanęła przed koniecznością dostosowania swoich działań i struktury organizacyjnej do zachodzących przemian, co też zrobiono w roku 1992. Wprowadzono w okręgach PIP dwa piony – do spraw prewencji i do spraw nadzoru, które pozwoliły na lepsze rozpoznawanie zagrożeń w zakładach pracy, wraz z podejmowaniem działań prowadzących do ich eliminowania, jak i na poprawę jakości działania inspektorów pracy w terenie, łącznie z zapewnieniem im większej pomocy w rozwiązywaniu spraw problemowych. Utworzono kilkusobowe grupy inspektorów, którymi bezpośrednio kierowali nadinspektorzy powoływani wśród inspektorów pracy o najwyższych kwalifikacjach zawodowych i z największym autorytetem w środowisku inspektorskim. Podział kontrolowanych zakładów został oparty na zasadach branżowości i terytorialności, z uwzględnieniem działalności nadzoru specjalistycznego oraz profilaktyki.

Nowa struktura organizacyjna została opracowana i wdrożona w oparciu o analizy modeli funkcjonowania inspekcji pracy w krajach Unii Europejskiej, z dostosowaniem do wskazań konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, ale też przy zachowaniu przy tym odrębności roli państwa i jego wpływu na zapewnienie praworządności w stosunkach pracy, apolityczności inspekcji pracy oraz uniezależnienia jej działań od wpływów administracji państwowej i rządowej w warunkach przekształceń gospodarki narodowej. Dla pełnego zobrazowania szerokiego spektrum działań inspekcji pracy należy jeszcze wspomnieć o szeregu realizowanych działań, np.: pomocy udzielonej zakładowym organizacjom związkowym i społecznym inspektorom pracy, współpracy z innymi organami nadzoru nad warunkami pracy, współdziałania z ponadzakładowymi organizacjami związków zawodowych i pracodawców, współpracy z wojewódzkimi ośrodkami ds. zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, współdziałania z uczelniami i placówkami naukowo-badawczymi oraz szerokiej promocji ochrony pracy (targi, konkursy, działania wśród rolników indywidualnych itp.).

Obecnie istnieje w Polsce kilkadziesiąt organów państwowych, które ze względu na pole ich działalności i zainteresowań są zobligowane do walki z zagrożeniami życia i zdrowia ludzi, a zwłaszcza pracowników. Obok Państwowej Inspekcji Pracy tą problematyką zajmują się między innymi:

- Państwowa Inspekcja Sanitarna
- Urząd Nadzoru Technicznego
- Państwowa Inspekcja Ochrony Środowiska
- Państwowa Agencja Atomistyki
- Urzędy Górnicze
- Państwowa Agencja Radiokomunikacyjna
- Terenowe Organy Administracji Państwowej
- Państwowa Straż Pożarna.

Ponadto istnieją inne organy nadzoru państwowego, które także, choć w ograniczonym zakresie, działają w dziedzinie ochrony życia i zdrowia pracowników. Są to:

- Główny Inspektorat Żeglugi Śródlądowej
- Główna Komisja Badania Wypadków Lotniczych
- Centrum Badań i Certyfikacji
- Polski Rejestr Statków
- Urząd Morski
- Państwowa Inspekcja Handlowa i inne.

Obok nadzoru państwowego istnieje system nadzoru związków zawodowych. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządową organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Jest on niezależny w swej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą – na zasadach określonych odrębnymi przepisami – w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zakładowa organizacja związkowa sprawuje m.in. kontrolę nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a szczególnie przepisów oraz zasad bhp, a także kieruje działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziała z Państwową Inspekcją Pracy.

Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną, pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz

ochronę uprawnień pracowniczych określonych w przepisach prawa pracy. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest wspomagana przez zakładowe organizacje związkowe.

W każdym zakładzie istnieje system kontroli i nadzoru pracodawcy. W tym systemie w każdym zakładzie kontrolę i nadzór nad warunkami bhp sprawuje dyrektor (kierownik urzędu, instytucji) i podlegli mu pracownicy dozoru wyższego, średniego i niższego, odpowiedzialni za pracę poszczególnych grup ludzkich. Dyrektor ustala dla siebie kontrolowane zadania problemowe z zakresu bhp i na ich podstawie wspólnie z kierownikami działów ustala dla nich kontrolne zadania główne. Kierownicy z kolei ustalają z mistrzami kontrolne zadania elementarne, które są realizowane wspólnie z brygadzystami. W ten sposób sprawowany jest nadzór nad określonymi dziedzinami bhp.

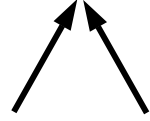
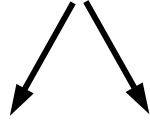
W tym systemie nadzoru sprawowanego przez administrację działa w zakładach pracy specjalny organ bhp – administracyjna służba bezpieczeństwa i higieny pracy, powołana uchwałą Rady Ministrów w 1992 roku (M.P., nr 7 z 1992 r., poz. 48). Służba jest m.in. zobowiązana do:

- występowania z wnioskami do zakładowych kierowników komórek organizacyjnych o usunięcie stwierdzonych uchybień w zakresie bhp;
- występowania do dyrektora (kierownika) zakładu, w przypadku stwierdzenia bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia lub życia, z wnioskiem o wstrzymanie pracy na danym stanowisku roboczym;
- występowania do dyrektora (kierownika) z wnioskiem o zastosowanie sankcji w stosunku do osób odpowiedzialnych za zaniedbania w zakresie bhp oraz z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy bhp.

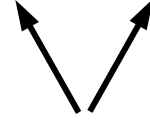
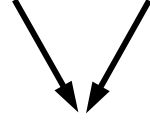
Człowiek stanowi najważniejsze ogniwo w tworzeniu dóbr materialnych i niematerialnych. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zostało zaliczone do podstawowych praw obywatelskich. Naruszenie tego prawa ocenia się jako wykroczenie, ponieważ zagadnienia ochrony pracy, w tym także bhp, są równie ważne jak zagadnienia produkcyjne, ekonomiczne itp.

W celu zapewnienia odpowiednich warunków pracy organizuje się placówki służby zdrowia, rozbudowuje sieć urządzeń sanitarnych, stale polepsza warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzi wszechstronne akcje profilaktyczne, aby zapobiegać chorobom zawodowym i zwalczać przyczyny ich powstawania. W związku z tym każdy zakład pracy jest zobowiązany zapewnić pracownikom, a także osobom niebędącym jego pracownikami,

PRACODAWCA	
Bierze udział w opracowywaniu zarządzeń i regulaminów	Opracowuje zarządzenia i regulaminy
Uczestniczy w pracach Komisji ds. BHP	Powołuje przedstawiciela służby bhp w skład Komisji ds. BHP
Zgłasza wnioski dotyczące poprawy warunków pracy	Świadomie podejmuje decyzje dotyczące organizacji pracy i nadzoru



SLUŻBA BHP



PRACOWNIK	
Zwraca się o informacje o poziomie zagrożeń i sposobach ochrony przed nimi	Informuje pracownika o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą
Informuje o wypadku i zabezpiecza miejsce jego powstania	Prowadzi badanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy
Informuje o powstałych zagrożeniach i podporządkowuje się zaleceniom	Kontroluje stanowiska pracy

Doradza w sprawie doboru środków ochrony indywidualnej	Przydziela właściwe środki ochrony i informuje o ich przydatności
Zaleca usunięcie zagrożeń	Usuwa zagrożenia
Opiniuje instrukcje	Opracowuje instrukcje
KADRA KIEROWNICZA	

Uczestniczą bezpośrednio lub poprzez sip w badaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy	Prowadzą badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
Stawiają wnioski o badanie środowiska pracy	Przekazują informacje o stanie środowiska pracy
Konsultują sposoby ochrony przed zagrożeniami i właściwe rekompensaty za pracę w złych warunkach	Udzielają informacji o sposobach ochrony przy zagrożeniach na stanowisku pracy
ZWIĄZKI ZAWODOWE - SIP	

Wzajemne relacje służb zakładu doskonalącego warunki pracy

lecz wykonującymi w tym zakładzie czynności służbowe, bezpieczne i higieniczne warunki pracy tak, aby nie istniało zagrożenie ich życia lub zdrowia.

Każdy wypadek, nawet lekki, powoduje ubytek zdrowia pracownika i często zakłócenia procesu produkcyjnego. Dlatego też ochrona człowieka i wykonywanej przez niego pracy jest zagadnieniem bardzo ważnym. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ograniczając do minimum wypadki, dają korzyść wtórną, tj. zwiększają wydajność pracy. W ciągu prawie stu siedemdziesięciu lat idea inspekcji pracy uległa istotnym przemianom, nakłaniając poprzez akty prawne pracodawców i pracobiorców do kształcenia i doskonalenia w zakresie poprawy i tworzenia bezpiecznych warunków pracy.

2. ORGANY NADZORU I KONTROLI W ZAKRESIE OCHRONY PRACY

Państwowa Inspekcja Pracy

W najszerszym zakresie nadzór ten sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy, której działalność została określona ustawą z 6 marca 1981 r. (Dz. U. z 1985 r. nr 54, poz. 276 ze zm.).

Do zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nadzór i kontrola zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę;
- kontrola przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy 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;
- nadzór i kontrola przestrzegania przez zakład pracy wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy konstruowaniu i produkcji maszyn, urządzeń oraz narzędzi pracy;
- nadzór i kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy przy produkcji wyrobów i opakowań, których użytkowanie mogłoby spowodować zagrożenie dla zdrowia i życia;

- udział w badaniu okoliczności wypadków przy pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy współdziała ponadto z organami ochrony środowiska w kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska, opiniuje projekty aktów prawnych z zakresu prawa pracy oraz udziela porad i informacji technicznych w zakresie eliminowania zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników oraz porad i informacji w zakresie prawa pracy.

Właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy są uprawnione do:

- przeprowadzania bez uprzedzenia kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, o każdej porze dnia i nocy;
- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę;
- żądania pisemnych i ustnych informacji w sprawach objętych kontrolą;
- wzywania i przesłuchiwania osób, które pracodawca zatrudnia lub zatrudniał;
- żądania okazania dokumentów dotyczących funkcjonowania zakładu pracy, dostarczania próbek surowców i używanych materiałów, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji, gdy mają one związek z przeprowadzoną kontrolą;
- nakazania usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień, jeżeli dotyczą one przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania natychmiastowego wstrzymania robót, gdy naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników zatrudnionych przy robotach;
- natychmiastowego skierowania 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;
- nakazania, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników, zaprzestania przez zakład pracy lub jego części działalności bądź działalności określonego rodzaju;
- zgłoszenia sprzeciwu przeciwko uruchomieniu wybudowanego lub przebudowanego zakładu pracy lub jego części;
- skierowania wystąpienia o usunięcie stwierdzonych naruszeń prawa pracy;
- wnoszenia powództw, a za zgodą zainteresowanej osoby uczestniczenie w postępowaniu przed sądem pracy, o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli

łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy;

- wnioskowanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o wymierzenie dodatkowej składki na ubezpieczenie pracowników;
- orzekania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Inspekcja Sanitarna

Inspekcja Sanitarna sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania przepisów i wymogów higieny środowiska pracy, między innymi w celu zapobiegania chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami środowiska pracy (ustawa z 14 marca 1985 r. o Inspekcji Sanitarnej, opubl. w Dz. U. nr 12, poz. 49 ze zm.).

Inspektorzy Państwowej Inspekcji Sanitarnej mają prawo do:

- wstępu i przeprowadzania kontroli zakładów pracy,
- wydawania decyzji usunięcia uchybień z zakresu wymagań higieniczno-sanitarnych,
- unieruchomienia zakładu, gdy niespełnienie wymagań higieniczno-sanitarnych powoduje zagrożenie życia lub zdrowia ludzi,
- nakładania grzywien w drodze mandatu karnego.

Państwowa Inspekcja Sanitarna dysponuje siecią laboratoriów, w których wykonuje pomiary stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy. W przypadku występowania takich czynników w zakładzie pracy należy się zwracać do przeprowadzenia niezbędnych pomiarów do właściwych terytorialnie stacji Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

Urząd Dozoru Technicznego

Urząd Dozoru Technicznego sprawuje nadzór nad urządzeniami technicznymi, które mogą stwarzać zagrożenie dla życia i zdrowia ludzkiego oraz środowiska, takimi jak: zbiorniki ciśnieniowe, dźwigi, suwnice, butle gazowe, zbiorniki bezciśnieniowe służące do magazynowania lub transportu materiałów niebezpiecznych (trujących lub żrących) itp.

Zasady, zakres i formy dozoru technicznego oraz organy właściwe do jego wykonywania, a także rodzaje urządzeń technicznych podlegających dozorowi technicznemu określają przepisy:

- Ustawy z 19 listopada 1987 r. o dozorze technicznym (Dz. U. nr 36, poz. 202 ze zm.),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1988 r. w sprawie dozoru technicznego (Dz. U. nr 1, poz. 3 ze zm.).

Na pracodawcy ciąży obowiązek zgłoszenia (zarejestrowania) we właściwym Inspektoracie Dozoru Technicznego urządzeń podlegających dozorowi UDT przed dopuszczeniem ich do eksploatacji. Eksploatacja tych urządzeń powinna być prowadzona zgodnie z ich przeznaczeniem, na zasadach określonych w przepisach o dozorze technicznym. Dozór techniczny w postaci badań okresowych lub doraźnych pełnią inspektorzy dozoru technicznego. Do uprawnień dozoru technicznego należy również prawo kierowania wniosków o ukaranie za wykroczenie z art. 37. ustawy o dozorze technicznym oraz zawiadomienie prokuratora w przypadku oceny, że zachodzi zagrożenie, o którym mowa w art. 191. kodeksu karnego.

Inspekcja Ochrony Środowiska

Inspekcja Ochrony Środowiska sprawuje kontrolę przestrzegania przepisów o ochronie środowiska oraz prowadzi badania stanu środowiska (ustawa z 20 lipca 1991 r. o Inspekcji Ochrony Środowiska, opubl. w Dz. U. nr 77, poz. 335 ze zm.).

Do jej zadań należy między innymi:

- kontrola przestrzegania decyzji ustalających warunki użytkowania środowiska,
- udział w postępowaniu dotyczącym lokalizacji inwestycji,
- udział w przekazywaniu do eksploatacji obiektów, które mogą pogorszyć stan środowiska oraz urządzeń chroniących środowisko przed zanieczyszczeniem.

Inspektorzy Państwowej Inspekcji Ochrony Środowiska są uprawnieni do wstępu i przeprowadzania kontroli o dowolnej porze w obiektach, w których prowadzona jest działalność gospodarcza.

W przypadkach stwierdzenia nieprawidłowości zagrażających środowisku wojewódzki inspektor ochrony środowiska może wydać decyzję administracyjną dotyczącą:

- obowiązku usunięcia w określonym terminie przyczyn szkodliwego oddziaływania na otoczenie,
- nałożenia kary pieniężnej,
- wstrzymania działalności naruszającej wymagania ochrony środowiska.

Państwowa Straż Pożarna

Zakres działania straży pożarnej (zgodnie z ustawą z 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, opubl. w Dz. U. nr 88, poz. 400 ze zm.) obejmuje między innymi prowadzenie czynności kontrolno-rozpoznawczych, a w szczególności:

- kontrolę przestrzegania przepisów przeciwpożarowych,
- rozpoznawanie zagrożeń pożarowych i innych,

- ustalanie przyczyn i okoliczności powstawania pożarów.

Funkcjonariusze uprawnieni do tych czynności mają prawo wstępu do wszystkich obiektów i pomieszczeń pracy, żądania wyjaśnień związanych z ujawnionymi nieprawidłowościami oraz nakładania grzywien w postaci mandatu karnego.

Komendant rejonowy Państwowej Straży Pożarnej jest uprawniony, w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów przeciwpożarowych, do nakazania w drodze decyzji usunięcia stwierdzonych uchybień lub wstrzymania robót, gdy naruszenie przepisów przeciwpożarowych powoduje bezpośrednie niebezpieczeństwo powstania pożaru.

Spółeczny nadzór w zakresie ochrony pracy

Związki zawodowe

Wszyscy pracownicy, bez względu na podstawę stosunku pracy, mają prawo do zrzeszania się w związki zawodowe (ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, opubl. w Dz. U. nr 55, poz. 234 ze zm.). Każdy pracodawca jest zobowiązany do stworzenia możliwości działania organizacjom związkowym. Naruszenie tego obowiązku jest związane z odpowiedzialnością karną i jest zagrożone karą grzywny.

Do zakresu działania związków zawodowych w zakładzie pracy należy w szczególności:

- zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy,
- zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników,
- sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy.

W razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia lub zdrowia pracowników, zakładowa organizacja związkowa może wystąpić do pracodawcy o przeprowadzenie odpowiednich badań.

Spółeczna inspekcja pracy

Nadzorem i kontrolą przestrzegania uprawnień pracowniczych i związanych z tym obowiązków pracodawców zajmuje się także społeczna inspekcja pracy, której działalność jest uregulowana ustawą z 24 czerwca 1983 r. (Dz. U. nr 35, poz. 163 ze zm.). Inspekcja ta jest kierowaną przez zakładowe organizacje związkowe służbą społeczną, która reprezentuje

wobec pracodawcy interesy wszystkich pracowników. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia warunków umożliwiających wykonywanie obowiązków przez społecznego inspektora pracy i ponosi koszty jego działalności.

Do zakresu działania społecznego inspektora pracy należy w szczególności:

- kontrolowanie stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- kontrolowanie przestrzegania przez pracodawcę przepisów prawa pracy,
- branie udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz zachorowań na choroby zawodowe.

Spółeczny inspektor pracy ma prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, a także ma prawo żądać wszelkich informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

Zakładowy społeczny inspektor pracy ma prawo wydawać pracodawcy zalecenia i uwagi, a naruszenie jego uprawnień i uniemożliwianie działalności stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.

3. CHARAKTERYSTYKA PRAWNA SPECYFICZNYCH AKTÓW PRAWNYCH

Przez prawo pracy, zgodnie z art. 9. k.p., rozumie się przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Regułą w prawie pracy jest, że postanowienia układów zbiorowych i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być natomiast mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych i porozumień zbiorowych.

Hierarchia aktów prawnych obowiązujących w naszym kraju z uwzględnieniem specyficznych aktów prawa pracy wygląda zatem następująco:

1. Konstytucja RP
2. Ustawy, a w tym kodeks pracy
3. Akty wykonawcze do ustaw, w tym głównie rozporządzenia
4. Postanowienia układów zbiorowych, porozumień zbiorowych

5. Postanowienia regulaminów (w tym regulaminu pracy oraz regulaminu wynagradzania, statutów).

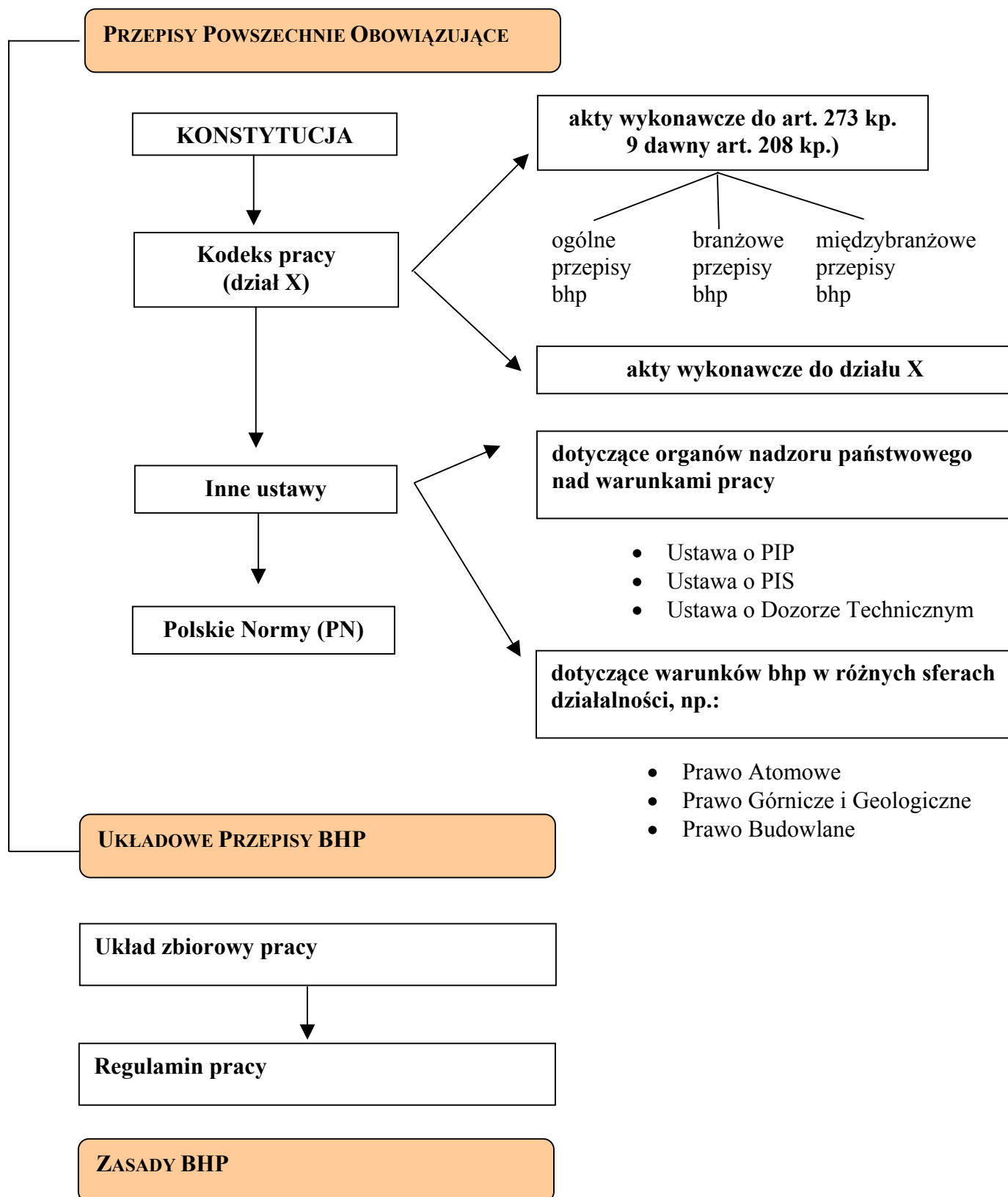
Przedstawiona kolejność aktów prawnych oznacza, że akt rangi niższego rzędu nie może być mniej korzystny niż akt prawny wyższego rzędu. Jeżeli przykładowo u pracodawcy zawarty został układ zbiorowy pracy, a jednocześnie obowiązuje regulamin pracy, postanowienia regulaminu nie mogą być mniej korzystne od postanowień zawartego układu.

Układ zbiorowy pracy

Zawarcie i interpretacja postanowień oraz rozwiązanie układu zbiorowego pracy (art. 241.2).

Zawarcie układu zbiorowego pracy następuje w następstwie rokowań podjętych przez umawiające się strony. Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest obowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe.

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nieokreślony lub na czas określony. W układzie ustala się zakres jego obowiązywania oraz wskazuje siedziby stron układu. Przed upływem terminu obowiązywania układu zawartego na czas określony strony mogą przedłużyć jego obowiązywanie na czas określony lub uznać układ za zawarty na czas nieokreślony (art. 241.5).



Treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. Wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą takie strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Wyjaśnienia udostępnia się stronom porozumienia (art. 241.6).

Sposoby rozwiązywania układu zbiorowego pracy:

- 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- 2) z upływem okresu, na który został zawarty,
- 3) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.

Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzeniu układu następuje w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące, chyba że strony w układzie postanowią inaczej (art. 241.7).

Po upływie okresu stosowania dotychczasowego układu, wynikające z tego układu warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy stosuje się do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

Rejestracja układów zbiorowych

Układ podlega wpisowi do rejestru prowadzonego dla:

- 1) układów ponadzakładowych przez ministra właściwego do spraw pracy,
- 2) układów zakładowych przez właściwego okręgowego inspektora pracy.

Układ zawarty zgodnie z prawem podlega rejestracji w ciągu:

- 1) trzech miesięcy – w odniesieniu do układu ponadzakładowego,
- 2) jednego miesiąca – w odniesieniu do układu zakładowego,
– od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron tego układu (art. 241.11).

Układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania (art. 241.12).

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

Układem mogą być objęte osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy; układem mogą być również objęci emeryci i renciści.

Regulamin Pracy

Regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104.1 kp.). W świetle art. 9. kodeksu pracy regulamin pracy jest wewnątrzzakładowym aktem normatywnym, wydawanym na podstawie zawartego w kodeksie pracy upoważnienia. Regulamin pracy jest

aktem wykonawczym do kodeksu pracy, a więc jest zbiorem przepisów niższej rangi. Zajmuje wraz z regulaminem wynagradzania najniższe miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy, nie może zatem zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż wyższej rangi przepisy prawa pracy, czyli np. kodeks pracy lub układ zbiorowy. Zmiany przepisów prawa pracy wyższej rangi, dokonane po wydaniu regulaminu pracy, uchylają moc obowiązującą tych postanowień regulaminu, które stały się dla pracowników mniej korzystne od nowych przepisów wyższej rangi. Treść regulaminu pracy musi być zawsze dostosowana do zmienionej treści przepisów wyższej rangi. Na przykład, jeżeli nastąpi skrócenie czasu pracy w układzie zbiorowym, należy w regulaminie zmienić godziny początku i końca pracy.

Regulamin pracy ma wyznaczony w art. 104. kodeksu pracy obowiązkowy zakres spraw, które powinny zostać w nim uregulowane. Należą do nich m.in.: organizacja pracy, system i rozkład czasu pracy, pora nocna, termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia, a także przepisy o karach stosowanych z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Tryb ustanowienia

Tryb ustanowienia regulaminu pracy jest zależny od tego, czy u pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa. W przypadku gdy w zakładzie nie ma związków zawodowych, regulamin pracy ustala samodzielnie pracodawca, a jeżeli działają związki zawodowe, pracodawca ustala regulamin pracy w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie nieuzgodnienia treści regulaminu pracy w ustalonym przez strony terminie pracodawca ustala go samodzielnie. Pracodawca nie ma zatem prawnej konieczności uzyskiwania zgody związków zawodowych na wprowadzenie regulaminu. W razie nieudanych negocjacji wprowadza regulamin ustalony przez siebie.

Zgodnie z art. 104. kodeksu pracy, regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu przed rozpoczęciem przez niego pracy.

Podanie do wiadomości w sposób przyjęty u danego pracodawcy oznacza wszelkie formy umożliwiające zatrudnionym wcześniej pracownikom zapoznanie się z jego treścią (np. wywieszenie na tablicy ogłoszeń, pozostawienie w recepcji czy indywidualne wręczenie każdemu pracownikowi).

Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu art. 104. § 2. kodeksu pracy, regulamin pracy jest aktem, który musi być ustanowiony, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej dwudziestu pracowników, chyba że organizację i porządek w procesie pracy oraz związane

z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników reguluje układ zbiorowy pracy. Liczba pracowników, która zobowiązuje pracodawcę do wydania regulaminu pracy, wzrosła w nowym przepisie z 5 do 20. Nie ma przy tym prawnego znaczenia podstawa nawiązania stosunku pracy, rodzaj wykonywanej pracy czy wymiar czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony.

Regulamin wynagrodzenia

Definicja

Zgodnie z przepisem art. 77. § 1. kodeksu pracy, pracodawca ustala w regulaminie wynagradzania warunki wynagradzania pracowników, natomiast zgodnie z § 2., pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Do grupy postanowień regulaminu ustalających warunki wynagradzania należy zaliczyć wszelkie postanowienia odnoszące się do systemu wynagradzania, składników wynagrodzenia i ich wysokości, zasad przyznawania nagród i premii, dodatków do wynagrodzenia czy wynagrodzenia za czas przestoju.

Tryb wydawania regulaminu

Tryb ustalania regulaminów wynagradzania został określony w art. 77. § 4. kodeksu pracy. Regulamin ustala pracodawca, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagrodzenia. Zgodnie z przepisem art. 77. § 6. kodeksu pracy, regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Obecnie obowiązek wprowadzenia regulaminu wynagradzania mają tylko ci pracodawcy, którzy zatrudniają ponad 20 pracowników. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 77. § 1. kodeksu pracy, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. W hierarchii źródeł prawa zajmuje tę samą pozycję co regulamin pracy.

Tryb ustalania regulaminów wynagradzania został określony w art. 77. § 4. kodeksu pracy. Regulamin ustala pracodawca, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. Zgodnie z przepisem art. 77. § 6. kodeksu pracy, regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Akty wykonawcze

1. Ustawa z 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. nr 55, poz. 235).
2. Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r., nr 79, poz. 854).
3. Ustawa – kodeks pracy.

4. RYZYKO ZAWODOWE NA STANOWISKU PRACY

Ryzyko towarzyszy człowiekowi w różnych obszarach jego działania i ma na ogół wydźwięk negatywny, gdyż wiąże się z możliwością strat. Niekiedy to ryzyko mniej niż bardziej świadomie akceptujemy dla osiągnięcia zamierzonych celów. Także praca zawodowa może się wiązać z ryzykiem. Środowisko pracy jest źródłem wielu czynników (niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych), których oddziaływanie może spowodować niekorzystne skutki zdrowotne dla pracownika. Taka możliwość wystąpienia niekorzystnych skutków dla zdrowia i życia pracownika jest określana mianem ryzyka zawodowego.

Pracownicy w zakładzie pracy podejmują wiele różnych decyzji. Jedne z nich są decyzjami bezpiecznymi, a inne są określane jako ryzykowne. Rodzaj podjęcia decyzji zależy od stopnia pewności, z jaką może zostać osiągnięty cel lub wynik działania. Jeżeli istnieje pewność, że założony wynik zostanie osiągnięty, to decyzję o przystąpieniu do działania można uznać za bezpieczną. Jeżeli natomiast uzyskanie wyniku jest tylko prawdopodobne, to wówczas podjęcie takiego działania jest ryzykowne.

Pojęcie *ryzyko zawodowe* jest stosunkowo nowym terminem w prawie pracy. Łączy ono w sobie elementy doświadczeń wynikających z technicznej ochrony pracy oraz ekonomii i zarządzania. Rola oceny ryzyka zawodowego w systemie zarządzania szybko rośnie i nabiera znaczenia. Jest to związane z koniecznością bezpośredniego reagowania na wszystkie zagrożenia występujące w środowisku pracy.

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

Określenie oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą jest niezbędne do określenia potrzeby działań prewencyjnych oraz przedstawienia pracownikowi narażonemu na to ryzyko informacji o tym, co mu grozi, i jak może się przed tym ustrzec. Nawet gdyby poinformowany o ryzyku kandydat na pracownika miał zrezygnować

z przyjęcia pracy, informacja taka przy prowadzeniu szkolenia bhp jest obowiązkowym, nieodłącznym elementem demokracji i pierwszym warunkiem skuteczności prowadzenia prewencji. Uświadomienie istnienia ryzyka zawodowego w formie udokumentowanej, określonej i wymiernej jest dla pracodawcy podstawą poprawnego zarządzania bezpieczeństwem pracy.

Należy w tym miejscu przytoczyć przepisy prawa zobowiązującego pracodawcę do przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego oraz informowania o nim pracowników. Zgodnie z art. 104. § 1. pkt 8. kodeksu pracy, regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien ustalić w szczególności obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą. Natomiast art. 226. kodeksu pracy mówi, że pracodawca jest zobowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Głównym celem oceny ryzyka zawodowego jest podjęcie, na podstawie wyników oceny, takich działań, które zapewniają możliwie najlepszą ochronę zdrowia pracowników. Wynikiem oceny ryzyka zawodowego powinno być ustalenie:

1. Czy ryzyko jest akceptowalne i czy można je skutecznie kontrolować?
2. Jakie środki bezpieczeństwa mogą być zastosowane w celu zmniejszenia ryzyka, poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników?
3. Priorytetów przy podejmowaniu działań zmniejszających ryzyko.

Ocena ryzyka zawodowego jest procesem wieloetapowym i jest prowadzona „krok po kroku”. Powinna dostarczyć pełnych i wiarygodnych danych, niezbędnych do właściwego zarządzania ryzykiem. W literaturze dotyczącej prowadzenia oceny ryzyka zawodowego można spotkać wiele różnych metod analizy. Metody te różnią się sposobem podejścia do identyfikowania zagrożeń zawodowych i szacowaniem elementów ryzyka. Oszacowanie można prowadzić, stosując metody pozwalające przypisać elementom ryzyka określone wartości punktowe. Najczęściej spotykane są jakościowe metody wskaźnikowe, w których ustala się wskaźniki prawdopodobieństwa i stopnia ciężkości urazów. Na podstawie ustalonych wskaźników określa się (najczęściej według występujących w danej metodzie tablic) poziom wskaźnika ryzyka. Można tu wymienić metody wstępnej analizy zagrożeń PHA (ang. *Preliminary Hazard Analysis*), metodę wskaźnika ryzyka (WPR), metodę trój- lub pięciostopniowego szacowania ryzyka wg normy PN-N-18002:2000, metodę Risk Score i inne. Wśród wielu istniejących metod analizy, stanowiących w procesie oceny ryzyka

złożonych instalacji, procesów i obiektów przemysłowych, nie ma jednej uniwersalnej metody nadającej się do wszystkich przypadków. Kompleksowa ocena ryzyka zawodowego ma na celu udzielenie ostatecznej odpowiedzi na pytanie, czy praca na danym stanowisku może być wykonywana.

Ocena ryzyka zawodowego jest wskazana w przepisach obowiązującego prawa jako podstawowe narzędzie, które powinien wykorzystywać pracodawca w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony życia pracowników. Oznacza to konieczność aktywnego podejścia do zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, którego podstawowym celem powinno być wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka zawodowego na wszystkich stanowiskach pracy do poziomu akceptowalnego. Realizację takiego podejścia może zapewnić wdrożenie systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, którego model i elementy zostały określone w ustanowionej w 1999 r. normie PN-N-18001:1999. Norma ta jest przeznaczona do dobrowolnego stosowania w przedsiębiorstwie w celu:

- zapewnienia skutecznej organizacji działań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym określenia oceny ryzyka zawodowego i wykorzystywania jej wyników do poprawy;
- wykazywania, że są znane i realizowane wymagania obowiązujących przepisów prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- uzyskiwania ciągłego doskonalenia działań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Właściwe zaprojektowanie i funkcjonowanie tych elementów, w rezultacie skuteczność całego systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, zależy od zaangażowania kierownictwa zakładu oraz służb bhp, które mają ten model wdrażać. Realizacja tych zobowiązań nie jest możliwa bez przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego, której wymagają przepisy prawa, a która stanowi podstawowe narzędzie wykorzystywane do prowadzenia działań zapobiegawczych i poprawy warunków pracy.

Kluczowym elementem każdego systemu przeciwdziałania zagrożeniom nadal pozostaje człowiek, mimo ciągłego doskonalenia technicznego systemów zapobiegawczych niebezpiecznym zdarzeniom. Jak wykazują doświadczenia, jest on najczęściej bezpośrednim lub pośrednim sprawcą większości zdarzeń niebezpiecznych, ale jednocześnie likwidacja większości zagrożeń nie jest możliwa bez jego udziału. Dlatego w nowoczesnych systemach przeciwdziałania zagrożeniom przykładą się bardzo dużą uwagę do kwestii właściwej organizacji działań zapobiegawczych i ratowniczych w kontekście odpowiedniego przygotowania pracowników.

Wynik oceny ryzyka zawodowego, wskazujący, że ryzyko jest dopuszczalne, nie oznacza, że do wypadku dojść nie może. Trudno sobie bowiem wyobrazić, że możliwy jest brak ryzyka, tj., że występuje sytuacja, w której do wypadku (niekontrolowanego zdarzenia) dojść nie może. Liczne przykłady awarii i katastrof potwierdzają tezę, że nie da się kontrolować wszystkich zagrożeń. Zawsze może się zdarzyć, że wszystkie systemy kontroli i nadzoru zawiodą lub nastąpi nieprzewidywalny zbieg okoliczności.

Dlatego jest ważne, aby wyniki oceny ryzyka zawodowego, stwierdzające, że praca na danym stanowisku jest dopuszczalna, nie upiły naszej czujności, nie dały błędnego sygnału, że do wypadku dojść nie może. Do wypadku dojść może wszędzie i zawsze. Stąd niezbędna jest stała kontrola warunków pracy i stałe dążenie do ich poprawy. Doskonałym sposobem na realizację tego jest wprowadzanie systemu zarządzania w zakresie bhp. System zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy umożliwia stałe nadzorowanie warunków pracy, ocenę wprowadzonych rozwiązań mających na celu poprawę warunków pracy, a tym samym ciągle doskonalenie w zakresie bhp.

Pojęcie zagrożenie ryzyka

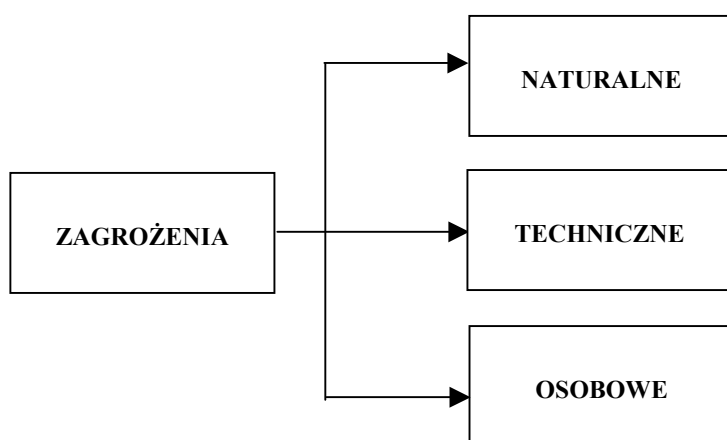
Podstawą zarządzania bezpieczeństwem jest wiedza o zagrożeniach, ryzyku i sposobie jego zmniejszania. Zagrożenie jest tym, co może spowodować wypadek, chorobę lub szkodę. Ryzyko uwzględnia zarówno wielkość szkody, jak i prawdopodobieństwo jej wystąpienia.

Zagrożenie musisz zidentyfikować, a ryzyko oszacować. W identyfikowaniu zagrożeń nie możesz przyjmować, że wszystko zawsze „pójdzie dobrze”. Załóż, że ludzie mogą być zdenerwowani, nieuważni, z ułomną pamięcią, co może być przyczyną popełnienia niebezpiecznego błędu. Pomyśl, jak duże skutki mogą powstać z powodu niewłaściwego ruchu, potknięcia się, brakujących zabezpieczeń, niewłaściwego użycia substancji chemicznej itp. Oceń, jak prawdopodobne są te skutki. Porozmawiaj z twoimi pracownikami. Zapytaj ich, co można w ich pracy ulepszyć i uczynić bardziej bezpiecznym, jak można zwiększyć pewność działania istniejących zabezpieczeń lub jakie nowe zabezpieczenia trzeba wprowadzić, aby zmniejszyć ciężkość możliwych obrażeń lub prawdopodobieństwo ich powstania.

Co jest zagrożeniem

Zagrożeniem dla człowieka jest każda sytuacja, w której może on utracić to, co jest dla niego wartościowe, np. honor, przyjaźń, majątek itp. Z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy najwyższą wartością człowieka jest jego życie i zdrowie. Dlatego też termin „zagrożenie” jest używany w zarządzaniu bezpieczeństwem na oznaczenie możliwości utraty

życia bądź zdrowia. Przyjmuje się, że zagrożeniem jest energia mająca zdolność spowodowania utraty życia bądź zdrowia. W podziałach zagrożeń uwzględnia się rodzaj zagrażającej energii, jej lokalizację oraz powodowane przez nią skutki. Wymieniane są zagrożenia kinetyczne, elektryczne, chemiczne, termiczne, i spowodowane promieniowaniem. Drugi podział uwzględnia lokalizację energii. Różnicuje on zagrożenia na naturalne, termiczne i osobowe. Do naturalnych zaliczana jest energia zlokalizowana w martwym i ożywionym naturalnym środowisku człowieka. W zakres zagrożeń naturalnych włączane są zagrożenia biologiczne. Do technicznych zaliczana jest energia zmagazynowana w środkach technicznych lub emitowana w procesie technicznym. Zagrożeniem osobowym jest energia ludzkich mięśni oraz siła ciężenia organizmu.



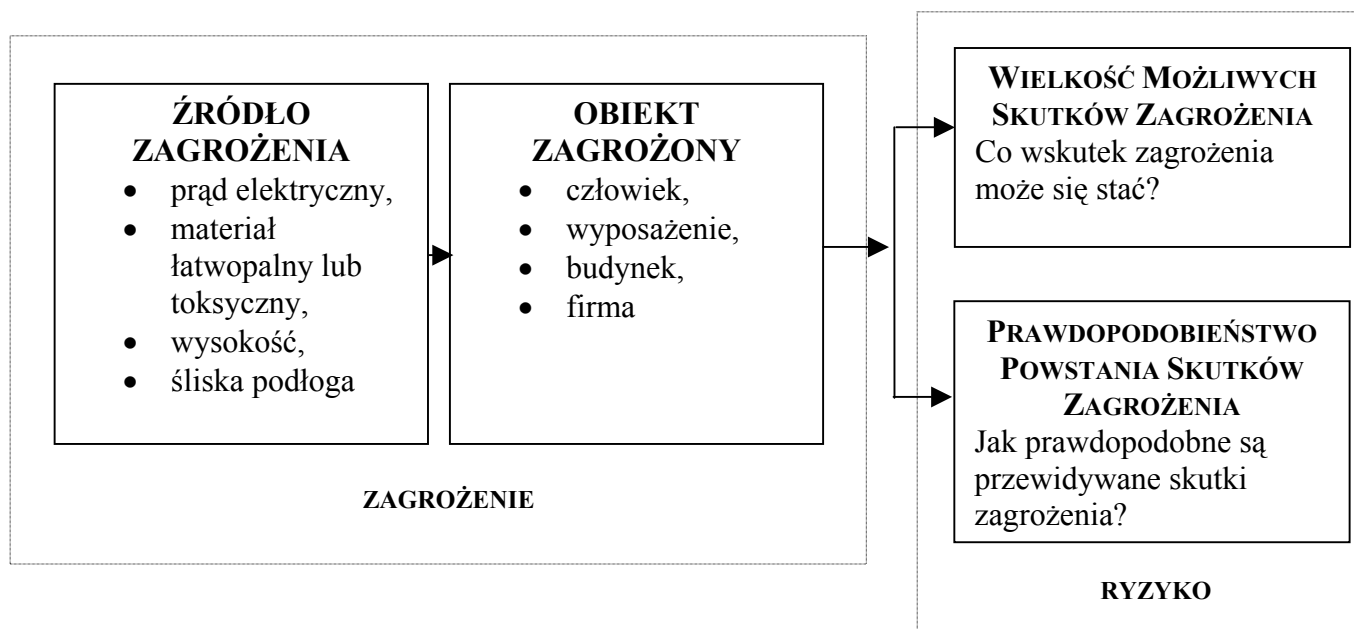
Rodzaje zagrożeń

Ze względu na skutki wyróżnia się zagrożenia wypadkami oraz chorobami zawodowymi. Zróżnicowanie to uwzględnia głównie czas wystąpienia skutków ujawniających się w wyniku kontaktu organizmu z energią będącą źródłem zagrożenia. Do zagrożeń wypadkami, nazywanymi również zagrożeniami bezpieczeństwa, są włączone wszystkie możliwe zdarzenia, w wyniku których można doznać obrażeń ciała lub utracić życie. Do zagrożeń chorobami zawodowymi zaliczane są oddziaływania czynników szkodliwych dla zdrowia, których skutki pojawiają się po ekspozycji trwającej od kilkunastu godzin do kilkunastu lub nawet kilkudziesięciu lat. W praktyce do zagrożeń chorobami zawodowymi włącza się wszystkie przypadki oddziaływania na ludzki organizm czynników szkodliwych dla zdrowia, których natężenie lub stężenie przekracza najwyższą dopuszczalną wartość.

Czym jest ryzyko

Termin „ryzyko” ma złożoną treść. Określa ona skutki zagrożeń łącznie z prawdopodobieństwem ich powstania. Zagrożeniem są niebezpieczne wydarzenia, np.

upadek z wysokości, porażenie prądem elektrycznym, zatrucie itp. Skutki niebezpiecznych wydarzeń mogą być rozmaite – od niewielkiego uderzenia lub otarcia naskórka do śmierci człowieka lub grupy osób.



Zagrożenie a ryzyko

Poszczególne niebezpieczne wydarzenia z właściwymi dla nich skutkami mogą powstać z różnym prawdopodobieństwem. Na przykład na upadek i śmierć wskutek upadku ze słupa elektrycznego narażony jest zarówno elektryk dokonujący naprawy linii przesyłowej, jak i dziecko, które wspięło się na słup podczas zabawy. Jednak prawdopodobieństwo utraty życia wskutek upadku przez doświadczonego, przeszkolonego i stosującego zabezpieczenia elektryka jest o wiele mniejsze niż prawdopodobieństwo utraty życia w takiej sytuacji przez dziecko.

Wiedza o zagrożeniu składa się z informacji o możliwym niebezpiecznym wydarzeniu i jego możliwych skutkach. Zgodnie z sytuacją przedstawioną na powyższym schemacie – ryzyko jest połączoną miarą skutków możliwego niebezpiecznego wydarzenia i prawdopodobieństwa wystąpienia tych skutków. Wielkość ryzyka jest określana jako iloczyn skutków zagrożenia i prawdopodobieństwa ich wystąpienia, według następującej reguły:

RYZYO	=	Wielkość skutków	x	Wielkość prawdopodobieństwa
		niebezpiecznego wydarzenia		wystąpienia skutków niebezpiecznego wydarzenia

Największe ryzyko istnieje wtedy, gdy skutki zagrożenia są duże, np. gdy zagrożenie może spowodować śmierć człowieka lub grupy osób, oraz gdy istnieje duże prawdopodobieństwo, że wydarzenie o takich skutkach wystąpi. Małe ryzyko towarzyszy czynnościom, podczas których możliwe są niewielkie obrażenia, których doznanie jest mało prawdopodobne.

Identyfikacja zagrożeń

W każdej pracy występują jakieś zagrożenia, które w powiązaniu z błędami decyzji lub postępowania mogą doprowadzić do wypadku lub choroby zawodowej. Ich całkowite usunięcie jest zazwyczaj bardzo kosztowne, a czasem wręcz niemożliwe. Można je jednak znacznie zmniejszyć. Warunkiem zaprojektowania sposobu zmniejszenia zagrożeń, a w konsekwencji ograniczenia ryzyka utraty życia lub zdrowia, jest ich szczegółowe rozpoznanie.

Identyfikacja zagrożeń jest działaniem, którego celem jest rozpoznanie możliwych niebezpiecznych wydarzeń mogących spowodować śmierć, urazy, utratę zdrowia lub straty materialne.

O istnieniu zagrożeń można się dowiedzieć albo przez wykorzystanie wiedzy i wyobraźni, względnie zdrowego rozsądku w przewidywaniu skutków niebezpiecznych warunków lub niebezpiecznego postępowania, albo przez wypadki i choroby zawodowe.

Regulacja prawna

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

Kodeks pracy, Art. 220. §1.

W razie zatrudniania pracownika w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych pracodawca jest obowiązany zastępować te substancje i czynniki mniej szkodliwymi dla zdrowia lub stosować inne dostępne środki ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Kodeks pracy, Art. 222. §1.

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.

Kodeks pracy, Art. 236.

Jak identyfikować zagrożenia?

Przypomnij sobie zaistniałe wypadki. Zastanów się, co w twojej firmie może być szkodliwe dla zdrowia. Obserwuj wykonywanie poszczególnych prac przez twoich pracowników. Wykorzystaj swoją wyobraźnię i spróbuj przewidzieć, co może „pójść źle” lub jakie niebezpieczne błędy mogą popełnić pracownicy. Swoje obserwacje i przewidywania zanotuj z wyszczególnieniem zadania lub czynności oraz możliwego niebezpiecznego wydarzenia. Oto przykład:

Lp.	Zadanie lub czynność	Możliwe niebezpieczne wydarzenie
1.	Czyszczenie rynny	Upadek z drabiny
2.	Transport materiałów wózkiem akumulatorowym	Potrącenie, najechanie osób
3.	Szlifowanie drewna bukowego lub dębowego	Wdychanie pyłu dębowego lub bukowego – działanie rakotwórcze
4.	Ręczne przenoszenie lub przesuwanie	„Postrzał” – uraz kręgosłupa, możliwość poślizgnięcia się i upadku
5.	Przenoszenie do magazynu skrzyni z gotowymi wyrobami	Możliwość potknięcia się i upadku

Nie pominiemy żadnego zagrożenia. Możemy się zabezpieczyć tylko przed tymi zagrożeniami, których jesteśmy świadomi. Zagrożenia pominięte w analizie same dają o sobie znać poprzez wypadki, choroby i awarie.

Identyfikację zagrożeń występujących w firmie możesz sobie znacznie ułatwić, jeśli zastosujesz zamieszczoną poniżej „Listę sprawdzającą występowanie zagrożeń”.

Lista sprawdzająca występowanie zagrożeń

Nazwa firmy	
Nazwa stanowiska, zadania lub czynności	
Data identyfikacji zagrożeń	
	podpis osoby identyfikującej zagrożenia

A. Zagrożenia wypadkami (Przy każdym pytaniu zakreśl „tak” lub „nie”)

Czy pracownik, wykonując pracę, może:

1.	Potknąć się, poślizgnąć i upaść na tym samym poziomie?	Tak	Nie
2.	Upaść z wysokości?	Tak	Nie
3.	Wpaść do zagłębień?	Tak	Nie
4.	Zostać uderzony, przygnieciony, pochwycony przez: • przemieszczane, transportowane przedmioty? • maszyny, urządzenia, narzędzia? • spadające przedmioty?	Tak	Nie
5.	Uderzyć się o nieruchome przedmioty?	Tak	Nie
6.	Zderzyć się, doznać obrażeń przez kontakt z przedmiotami: • ostrymi lub szorstkimi? • będącymi w ruchu? • gorącymi?	Tak	Nie
7.	Połknąć lub wdychać szkodliwe substancje chemiczne?	Tak	Nie
8.	Doznać urazu wskutek kontaktu substancji chemicznej ze skórą?	Tak	Nie
9.	Zostać porażonym prądem elektrycznym?	Tak	Nie
10.	Doznać obrażeń wskutek innych czynników: zimna, gorąca, braku tlenu, zalania, zasypania, opadu skał?	Tak	Nie
11.	Doznać obrażeń wskutek pożaru lub wybuchu?	Tak	Nie
12.	Doznać obrażeń wskutek awarii, pęknięcia, rozerwania się części maszyn, urządzeń lub narzędzi?	Tak	Nie
13.	Doznać obrażeń wskutek zawalenia się budynku, wykopów, podziemnych wyrobisk?	Tak	Nie
14.	Doznać obrażeń wskutek działania sił przyrody – powodzi, burzy, pioruna, wiatru?	Tak	Nie
15.	Doznać obrażeń wskutek innych niebezpiecznych wydarzeń?	Tak	Nie

B. Zagrożenia chorobami zawodowymi

Czy pracownik jest narażony na działanie

1.	Hałasu, wibracji, ultradźwięków, infradźwięków?	Tak	Nie
2.	Gorącego lub zimnego powietrza?	Tak	Nie
3.	Promieniowania jonizującego ze źródeł naturalnych?	Tak	Nie

4.	Promieniowania ze źródeł sztucznych?	Tak	Nie
5.	Promieniowania laserowego?	Tak	Nie
6.	Promieniowania podczerwonego, nadfioletowego?	Tak	Nie
7.	Pól elektromagnetycznych?	Tak	Nie

Czy pracownik jest narażony na kontakt z substancją chemiczną

8.	Toksyczną (trującą)?	Tak	Nie
9.	Żrącą, gryzącą lub drażniącą?	Tak	Nie
10.	Zamarzającą?	Tak	Nie
11.	Rakotwórczą?	Tak	Nie
12.	Radioaktywną?	Tak	Nie
13.	Upośledzającą funkcje rozrodcze lub cechy dziedziczne?	Tak	Nie

Czy pracownik jest narażony na wdychanie

14.	Pyłów rakotwórczych – np. drewna bukowego lub dębowego?	Tak	Nie
15.	Pyłów powodujących pylicę – np. zawierających krzemionkę lub azbest?	Tak	Nie
16.	Dymów, spalin, par, rozpylonego oleju?	Tak	Nie
17.	„Złego” powietrza – zawierającego szkodliwe dodatki, ubogiego w tlen?	Tak	Nie

Czy pracownik jest narażony na niebezpieczny kontakt z czynnikami biologicznymi:

18.	Bakteriami, wirusami, pierwotniakami?	Tak	Nie
19.	Owadami, gryzoniami?	Tak	Nie
20.	Innymi niebezpiecznymi zwierzętami?	Tak	Nie
21.	Odchodami zwierząt?	Tak	Nie
22.	Grzybami (trującymi lub rakotwórczymi)?		

Czy praca wymaga

23.	Podnoszenia, przesuwania, przenoszenia?	Tak	Nie
24.	Częstego powtarzania czynności?	Tak	Nie
25.	Utrzymywania męczącej, nienaturalnej pozycji ciała?	Tak	Nie
26.	Narażania się na inne zagrożenia zdrowia?	Tak	Nie

C. Zagrożenia dla środowiska i mieszkańców z otoczenia firmy

Czy firma powoduje lub może spowodować

1.	Zanieczyszczenie gleby – olejem lub innymi odpadami chemicznymi?	Tak	Nie
2.	Zanieczyszczenie wód gruntowych?	Tak	Nie
3.	Zanieczyszczenie potoków, rzek, stawów, jezior?	Tak	Nie
4.	Zanieczyszczenie powietrza emisją szkodliwych dla zdrowia pyłów, gazów lub par?	Tak	Nie
5.	Zniszczenie krajobrazu składowanymi odpadami?	Tak	Nie

Czy firma jest lub może być uciążliwa dla otoczenia wskutek emisji:

6.	Hałasu lub drgań?	Tak	Nie
7.	Nieprzyjemnych zapachów?	Tak	Nie
8.	Pól elektromagnetycznych?	Tak	Nie
9.	Substancji radioaktywnych?	Tak	Nie
10.	Innych czynników?	Tak	Nie

Zgodnie z regulacją prawną musisz oszacować i ocenić ryzyko powodowane przez zagrożenia oraz podjąć działania zmniejszające jego poziom.

Regulacja prawna

Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko.

*Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej
z dnia 29.06.1997 r. w sprawie ogólnych
przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, §39.1.*

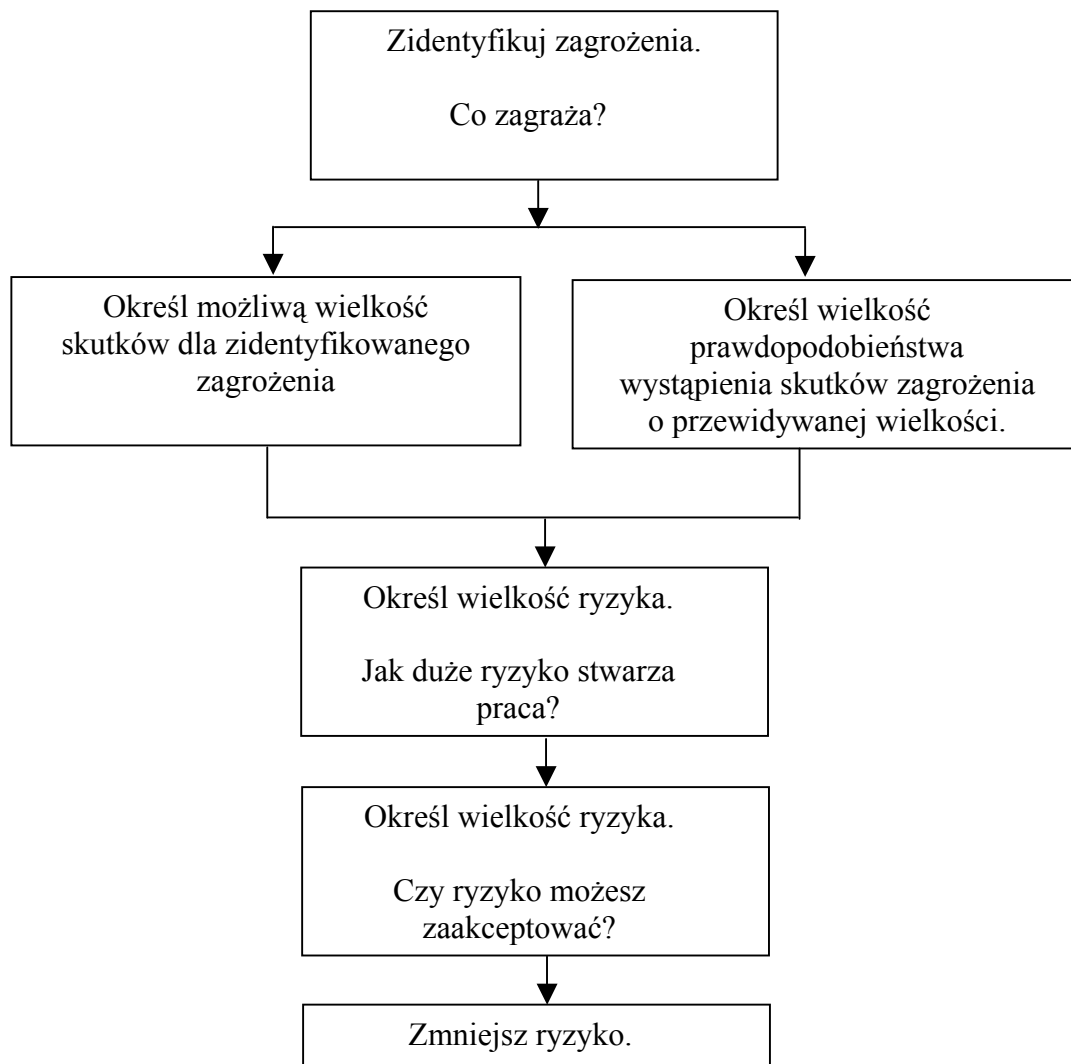
Pracodawca jest obowiązany informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Kodeks pracy, Art. 226.

Jeśli chcesz zdobyć informację o ryzyku zawodowym, to musisz:

- znać wszystkie zagrożenia,
- oszacować wielkość skutków dla każdego zagrożenia,
- oszacować prawdopodobieństwo powstania skutków zagrożenia o oszacowanej wielkości,
- określić wielkość ryzyka – to znaczy przedstawić za pomocą wspólnej wartości wielkość skutków zagrożenia i prawdopodobieństwo powstania tych skutków,
- ocenić, czy oszacowaną wielkość ryzyka można zaakceptować, czy też należy ją zmniejszyć.

Kolejność kroków w postępowaniu z ryzykiem przedstawia poniższy rysunek. Wszystkie są ważne i wszystkie muszą być wykonane.



Procedura szacowania oceny i redukcji ryzyka

Szacowanie nie jest pomiarem, tylko przybliżonym subiektywnym określaniem wielkości. Szacunek wielkości ryzyka (R_w) określa się jako iloczyn wielkości skutków zagrożeń (s) oraz prawdopodobieństwa ich wystąpienia (p) za pomocą wzoru:

$$\mathbf{R_w = s \cdot p}$$

Przykład szacowania ryzyka

Żeby oszacować ryzyko, musisz najpierw określić skutki zagrożenia (niebezpieczne wydarzenie) oraz ocenić ich wielość jako małą, średnią lub względnie dużą. Następnie oceń

prawdopodobieństwo powstania takich skutków, które może być mało, średnio lub bardzo prawdopodobne.

PRZYKŁAD SZACOWANIA RYZYKA

Wariant I

Podczas letniej wycieczki musisz przejść kładkę ustawioną 0,5 m nad rzeką. Kładka jest sztywna, bez poręczy. Jej długość wynosi 5 metrów a szerokość 25 centymetrów. Rzeka ma głębokość 1 metr, a dno jest piaszczyste. Twój plecak jest lekki.

Możliwe niebezpieczne wydarzenie		<i>wpadnięcie do wody</i>
Skutek niebezpiecznego wydarzenia	(s)	<i>bez następstw, ewentualne lekkie potłuczenie – s = mały</i>
Prawdopodobieństwo skutku potłuczenia się w następstwie wpadnięcia do wody		<i>p = małe</i>

OCENA RYZYKA WARIANTU I

$$R_w = s \cdot p \quad \text{mały skutek} \cdot \text{małe prawdopodobieństwo} = \text{małe ryzyko}$$

PRZYKŁAD SZACOWANIA RYZYKA

Wariant II

Jest zima. Kładka ma te same rozmiary co w wariantcie I, ale jest trochę oblodzona. Rzeka ma głębokość 2 metry, a woda jest bardzo zimna. Masz ciężki plecak, który może zachwiać twoją równowagę. W dodatku nie umiesz pływać.

Możliwe niebezpieczne wydarzenie		<i>wpadnięcie do wody</i>
Skutek niebezpiecznego wydarzenia	(s)	<i>utonięcie, s = duży</i>
Prawdopodobieństwo utonięcia wskutek wpadnięcia do wody		<i>p = duże</i>

OCENA RYZYKA WARIANTU II

$$R_w = s \cdot p \quad \text{duży skutek} \cdot \text{duże prawdopodobieństwo} = \text{duże ryzyko}$$

5. PRZEGLĄD WARUNKÓW TECHNICZNYCH NA TERENIE SZKOŁY

Wejście na teren szkoły

Przy drodze, w pobliżu obiektów szkolnych powinny stać znaki drogowe ograniczenia prędkości oraz znaki drogowe typu „Uwaga szkoła”. Tam, gdzie jest to możliwe, należy wnioskować o progi ograniczające prędkość lub o zwężenie drogi albo umieszczenie na jezdni dodatkowych poziomych znaków. Przy wejściu na ruchliwą ulicę powinna być zamontowana bariera ochronna. W miarę możliwości szlaki komunikacyjne powinny być kierowane na ulice o najmniejszym natężeniu ruchu. Przy wejściu można umieścić tablicę z informacją o możliwości wejścia na teren szkoły i korzystania z urządzeń sportowo-rekreacyjnych szkoły.

Teren szkoły

Teren szkoły czy placówki powinien być ogrodzony. Wymaga się, aby teren szkolny miał równą nawierzchnię dróg, przejść, boisk oraz instalacje do odprowadzania ścieków i wody deszczowej. Zwracamy uwagę, czy studzienki kanalizacyjne są zakryte odpowiednimi pokrywami lub trwale zabezpieczone w inny sposób. Sprawdzamy, czy urządzenia placów, gier i zabaw są w dobrym stanie technicznym i odpowiednio konserwowane. Obiekty szkolne powinny być odpowiednio oświetlone. Jeżeli na terenie rosną drzewa, muszą być one również odpowiednio pielęgnowane. Na terenie szkolnym powinna być wyznaczona część rekreacyjna dla uczniów, część gospodarcza, obiekty sportowe oraz drogi dojazdowe. Uczniowie mogą utrzymywać porządek na terenie szkoły (nie należy tego traktować jako zajęć obowiązkowych dla uczniów).

Budynki – stan zewnętrzny

Sprawdzamy stan zewnętrzny budynków, a więc elewację budynku, ubytki i pęknięcia, stolarkę drzwiową i okienną oraz stan pokrycia dachowego i kominów. Zwracamy uwagę na stan gzymsów, balkonów, rynien i innych elementów budynków, czy nie stwarzają zagrożenia oberwania się.

Schody

Schody powinny mieć balustrady z poręczami zabezpieczonymi przed ewentualnym zjeżdżaniem po nich. Stopnie schodów nie mogą być śliskie. Otwartą przestrzeń pomiędzy biegami schodów należy zabezpieczyć siatką lub w inny skuteczny sposób. Chodniki na schodach muszą być zamocowane uchwytyami.

Budynki – stan pomieszczeń, wyposażenie

Wejście do budynku szkolnego powinno być łatwe do zlokalizowania. Jeśli jest wiele wejść, wejście główne powinno być oznakowane. W niektórych szkołach są odrębne wejścia dla uczniów. Szkoła powinna mieć kontrolę nad osobami wchodzącymi do budynku szkoły (odpowiednia lokalizacja portierni, dyżury). Jeżeli w obiektach szkolnych występują miejsca niebezpieczne, powinny być oznakowane i zabezpieczone. Pomieszczenia, do których zabrania się wstępu osobom niezatrudnionym i uczniom, powinny być również odpowiednio oznakowane i zabezpieczone. Obiekty i pomieszczenia szkolne powinny być „przyjazne” dla osób niepełnosprawnych.

Korytarze

Sprawdzamy, czy powierzchnie podłóg, pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych są równe i czy nie są śliskie. Na korytarzach winna być zachowana swobodna przestrzeń komunikacyjna – nie należy gromadzić tam mebli i zbędnego sprzętu szkolnego. Gabloty i tablice informacyjne muszą być wieszane w miejscach niepowodujących zagrożenia. Kwietniki ściennie muszą być trwale i pewnie zamocowane. Drzwi wahadłowe muszą mieć elementy przezroczyste, drzwi oszklone – zabezpieczenia przed uderzeniem w taflę szkła.

Salę lekcyjne

Zwracamy uwagę na prawidłowe oświetlenie, wentylację i ogrzewanie. Sprawdzamy, czy liczba stanowisk dla uczniów jest wystarczająca, a rozmieszczenie mebli i sprzętu prawidłowe. Sprzęty i meble powinny być ergonomiczne. Stanowiska pracy dostosowuje się do warunków antropometrycznych uczniów. Wyposażenie nabywane przez szkoły i placówki powinno mieć odpowiednie atesty lub certyfikaty.

Warsztaty, laboratoria i pracownie

Zwracamy uwagę na liczbę miejsc w salach i pracowniach. W przypadku dużej liczebności klas niezbędny jest podział na grupy – decyzję podejmuje dyrektor szkoły zgodnie z obowiązującymi przepisami. Jeżeli ze stanowisk korzystają niepełnosprawni, dostosowuje się je do rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Sprawdzamy, czy w pracowniach informatycznych stanowiska pracy przy monitorach ekranowych są zorganizowane i wyposażone zgodnie z przepisami, czy w pracowniach, warsztatach, salach gimnastycznych i basenach są wywieszone regulaminy porządkowe określające zasady pracy i zachowania się uczniów. (Tematyka bhp i obowiązujące regulaminy powinny zostać omówione w każdej klasie na pierwszych zajęciach w pracowni). Urządzenia techniczne i maszyny muszą mieć instrukcje bezpieczeństwa. Pomieszczenia szkoły i placówki, a w szczególności pokój nauczycielski, laboratoria, pracownie, warsztaty szkolne, pokój nauczycieli wychowania

fizycznego, kierownika internatu (bursy) oraz kuchni wyposaża się w apteczki zaopatrzone w środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy i instrukcje o zasadach jej udzielania. Nauczyciele, w szczególności prowadzący zajęcia w warsztatach, laboratoriach, a także lekcje wychowania fizycznego, podlegają przeszkoleniu w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Przechowywanie substancji i preparatów chemicznych

Sprawdzamy, czy substancje i preparaty chemiczne wykorzystywane w szkole są umieszczone w odpowiednich pojemnikach opatrzonych napisami zawierającymi nazwę substancji oraz informującymi o niebezpieczeństwie lub szkodliwości dla zdrowia i odpowiednio przechowywane. Dyrektor zapewnia udostępnienie kart charakterystyk niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych zgromadzonych w szkole osobom prowadzącym zajęcia z ich użyciem. Sprawdzamy, czy są warunki do przeprowadzania doświadczeń i pokazów chemicznych. 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 higieniczno-sanitarne zaopatrzuje się w niezbędne środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

Obiekty sportowe, sala gimnastyczna

Sprawdzamy, czy urządzenia sportowe zapewniają bezpieczne korzystanie z nich, czy bramki i kosze do gry oraz inne urządzenia, których przemieszczenie się może stanowić zagrożenie dla zdrowia ćwiczących, są zamocowane na stałe. Sprawdzamy sprzęt i wyposażenie sali gimnastycznej, tj. drabinki gimnastyczne, skrzynie gimnastyczne, kozły, odskocznie, ławeczki, równoważnie itp. N salach gimnastycznych sprawdzamy, czy okna i lampy oświetleniowe są zabezpieczone przed możliwością rozbicia.

Sprawdzamy, czy w salach i na boiskach oraz w miejscach wyznaczonych do uprawiania ćwiczeń fizycznych, gier i zabaw są umieszczone tablice informacyjne określające zasady bezpiecznego użytkowania urządzeń i sprzętu sportowego.

Sprawdzamy, czy sprzęt sportowy, którego użycie może stwarzać zagrożenie dla zdrowia lub życia, jest odpowiednio zabezpieczony. Stan techniczny urządzeń i sprzętu sportowego sprawdza się przed każdymi zajęciami.

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne

Sprawdzamy, czy pomieszczenia higieniczno-sanitarne odpowiadają wymogom, co do liczby osób oraz wyposażenia. Sprawdzamy również, czy pomieszczenia te są dostępne dla

osób niepełnosprawnych. Urządzenia higieniczno-sanitarne powinny być utrzymywane w czystości i w stanie pełnej sprawności technicznej.

Strych, poddasza, piwnice

W celu zorientowania się, jaki jest stan więźby dachowej, musimy się udać na strych. Sprawdzamy, czy stan pokrycia dachowego jest odpowiedni i nie ma przecieków. Oglądamy więźbę dachową. Sprawdzamy wyjścia na dach i dojścia do kominów.

W piwnicach zwracamy szczególną uwagę na zacieki i plamy na murach – może jest to początek występowania grzyba – i aby to sprawdzić, trzeba wykonać ekspertyzę mikologiczną. W piwnicach są dość często zlokalizowane zawory wodne; powinniśmy się zorientować, czy są oznakowane i czy jest do nich dostęp.

Kotłownie

Sprawdzamy, czy osoba obsługująca kotłownię posiada stosowne uprawnienia, czy są wywieszone instrukcje bezpiecznej obsługi kotłów. Sprawdzamy, czy w kotłowni jest odpowiednia wentylacja oraz czy w kotłowni opalanej gazem zamontowano instalację alarmową, czy urządzenia podlegające dozorowi technicznemu zostały zgłoszone i mają dopuszczenie do eksploatacji.

Kuchnie

Również kuchnie i ich wyposażenie powinny być we właściwym stanie. W kuchniach i jadalniach zwracamy uwagę na utrzymanie czystości. Ich wyposażenie powinno być we właściwym stanie technicznym, zapewniającym bezpieczne używanie. Sprawdzamy, czy są wykonane wszystkie zalecenia inspekcji sanitarnej.

Maszyny i urządzenia techniczne

Jeżeli na terenie szkoły są używane różnego rodzaju maszyny i urządzenia, sprawdzamy, czy są w odpowiednim stanie technicznym i czy są przy nich wywieszone instrukcje bhp. Powinno się również sprawdzić, czy maszyny, urządzenia i narzędzia mają certyfikat na znak bezpieczeństwa i deklaracje zgodności. Maszyny i urządzenia poddopozorowe powinny mieć świadectwa dopuszczenia do ruchu. Urządzenia techniczne niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być oznaczone i zabezpieczone przed ich uruchomieniem. Rozmieszczenie maszyn i urządzeń powinno zapewniać bezpieczne warunki pracy.

Instalacja elektryczna

Sprawdzamy, czy nie jest utrudniony dostęp do głównego wyłącznika prądu, czy są zamknięte i oznakowane skrzynki bezpiecznikowe, czy tablice rozdzielcze prądu

elektrycznego są zabezpieczone. W salach i pomieszczeniach zwracamy uwagę, czy osprzęt elektryczny nie jest uszkodzony.

Sprawdzamy również, kiedy były dokonywane przeglądy, badania i pomiary ochrony przeciwporażeniowej instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych. Zwracamy uwagę na stan opraw oświetleniowych.

Instalacja piorunochronna

Sprawdzamy, czy są aktualne badania i pomiary instalacji piorunochronnej. Do częstych uszkodzeń należy rozkręcanie się połączeń między schodzącym po murze drutem a wchodzącym do ziemi metalowym płaskownikiem. Uszkodzenie tej instalacji może również zauważyć kominarz, bo jej część umieszczona na obrzeżach kominów najszybciej ulega korozji.

Instalacja gazowa

Przy instalacji gazowej sprawdzamy, kiedy był jej ostatni przegląd okresowy, czy główny zawór gazu jest oznakowany oraz czy w pomieszczeniach, gdzie są używane urządzenia zasilane gazem, jest skuteczna wentylacja.

Instalacja grzewcza i wentylacyjna

Sprawdzamy, czy przeprowadzono przegląd drożności przewodów spalinowych, czy jest wystarczająca liczba grzejników, aby utrzymać odpowiednią temperaturę pomieszczeń, czy grzejniki są obudowane. (W pomieszczeniach, w których odbywają się zajęcia, zapewnia się temperaturę co najmniej 18°C.) Przypominamy pracownikom o obowiązku zgłaszania zauważonych usterek grzewczych, pieców, kominów, instalacji, kanałów i kratki wentylacyjnych.

Instalacja wodno-kanalizacyjna

Sprawdzamy dostępność do głównego zaworu wody. Sprawdzamy, czy nie ma widocznych przecieków i plam na murach, świadczących o uszkodzeniu instalacji. Sprawdzamy zabezpieczenia studzienek kanalizacyjnych na terenie szkolnym.

Zabezpieczenie przeciwpożarowe

Sprawdzamy, czy są oznakowane drogi ewakuacyjne, czy pracownicy zapoznali się z instrukcją pożarowo-techniczną. Sprawdzamy rozmieszczenie sprzętu przeciwpożarowego. Właściciel, zarządca lub użytkownik budynku, obiektu lub terenu, zapewniając jego ochronę przeciwpożarową, zobowiązany jest w szczególności do:

- Przestrzegania przeciwpożarowych wymagań budowlanych, instalacyjnych i technologicznych;

- Wyposażenia budynku, obiektu lub terenu w sprzęt pożarniczy i ratowniczy oraz środki gaśnicze zgodnie z zasadami określonymi w odrębnych przepisach:
 - zapewnienia konserwacji i naprawy sprzętu ppoż. zgodnie z zasadami i wymaganiami gwarantującymi sprawne i niezawodne ich funkcjonowanie,
 - zapewnienia osobom przebywającym w budynku, obiekcie lub na terenie bezpieczeństwo i możliwość ewakuacji;
- Przygotowania budynku, obiektu lub terenu do prowadzenia akcji ratowniczej,
 - zaznajomienie pracowników z przepisami przeciwpożarowymi;
- Ustalenia sposobów postępowania na wypadek powstania pożaru, klęski żywiołowej lub innego miejscowego zagrożenia.

Listy kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy dla placówki oświatowo-wychowawczej

A. Prawna ochrona pracy

Nr kolejny	Pytanie	Odpowiedź		
		tak	nie	nie dotyczy
1	2	3	4	5
I. Regulamin ustalony na podstawie art. 30. ust. 6. Karty Nauczyciela				
1.	Czy został dotrzymany termin wprowadzenia regulaminu?			
A	Czy regulamin określa wysokość stawek oraz szczegółowe warunki przyznawania: • dodatków za wysługę lat?			
B	• dodatku motywacyjnego?			
C	• dodatku funkcyjnego?			
D	• dodatku za warunki pracy?			
2.	Czy w regulaminie został określony sposób obliczania wynagrodzenia:			
A	• za godziny nadwymiarowe?			
B	• doraźnych zastępstw?			
3.	Czy w regulaminie określono wysokość i warunki wypłacania:			
A	• nagród?			
B	• innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, z wyłączeniem świadczeń socjalnych i dodatków socjalnych, dodatku wiejskiego i mieszkaniowego?			
II. Regulamin wynagradzania				
1.	Czy opracowano i wprowadzono w życie regulamin wynagradzania?			

2.	Czy regulamin wynagradzania został uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi?			
3.	Czy regulamin wynagradzania wszedł w życie po upływie dwóch tygodni od daty podania go do wiadomości pracowników?			
4.	Czy treść regulaminu pracy jest zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami?			
III. Dokumentacja związana ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe				
1.	Czy pracodawca prowadzi dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy?			
2.	Czy pracodawca prowadzi akta osobowe?			
IV. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem z przyczyn dotyczących pracodawcy				
1.	Czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie w przypadkach określonych w art. 20. ust. 1. Karta Nauczyciela?			
2.	Czy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w wymaganym terminie?			
V. Zmiana treści stosunku pracy nauczyciela				
1.	Czy nauczycielowi przeniesionemu z urzędu na inne stanowisko, w innej szkole, do innej miejscowości zapewniono na nowym miejscu pracy:			
A	mieszkanie odpowiednie do jego stanu rodzinnego?			
B	miejsce pracy dla współmałżonka, jeśli jest on nauczycielem?			
2.	Czy w razie konieczności zapewnienia szkole obsady na stanowisku nauczyciela (art. 19. KN) nauczyciel został przeniesiony:			
A	na okres nie dłuższy niż 3 lata?			
B	z prawem powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko?			
3.	Czy nauczycielowi przeniesionemu w trybie art. 19. ust. 1. do innej szkoły w innej miejscowości zagwarantowano:			
A	czterodniowy tydzień pracy?			
B	dodatek za uciążliwość pracy w wysokości 20% wynagrodzenia?			
C	zakwaterowanie w miejscu czasowego zatrudnienia?			
4.	Czy organ prowadzący zastosował (w roku kalendarzowym przeprowadzania kontroli) art. 22. ust. 1. Karty Nauczyciela, tj. nałożył obowiązek na nauczyciela podjęcia innej pracy w innej szkole na tym samym stanowisku w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć?			

5.	Czy obowiązek podjęcia pracy w innej szkole na innym stanowisku w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych nałożono za zgodą nauczyciela?			
VI. Czas pracy nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami				
1.	Czy nauczyciele wyrazili zgodę na pracę w godzinach nadwymiarowych w wymiarze ponad ¼ tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin (nie więcej niż do ½ ww. wymiaru)?			
2.	Czy liczba godzin nadwymiarowych mieściła się w wymiarze nieprzekraczającym połowy tygodniowego obowiązkowego wymiaru godzin zajęć?			
3.	Czy na zatrudnienie w godzinach nadwymiarowych wyrazili zgodę:			
A	• nauczycielki będące w ciąży?			
B	• nauczyciele wychowujący dziecko do lat 4?			
C	• nauczyciele w trakcie odbywania stażu będącego warunkiem uzyskania stopnia nauczyciela kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego?			
3.	Czy przestrzegany jest zakaz zatrudniania w godzinach nadwymiarowych nauczycieli korzystających z obniżonego tygodniowego wymiaru godzin zajęć?			
4.	Czy pracownikom niebędącym nauczycielami:			
A	• określono terminy co najmniej 39 dni dodatkowo wolnych od pracy w roku kalendarzowym?			
B	• ustalono 5-dniowy tydzień pracy? /stan prawny po 1 maja 2001 r.			
5.	Czy pracownikom niebędącym nauczycielami praca wykonana na polecenie pracodawcy w dniach dodatkowo wolnych od pracy jest rekompensowana:			
A	• udzieleniem innego dnia wolnego?			
B	• wypłaceniem wynagrodzenia z dodatkiem?			
6.	Czy pracownikom niebędącym nauczycielami pracę w niedzielę zrekompensowano:			
A	• udzielając w zamian innego dnia wolnego?			
B	• lub dodatkowego wynagrodzenia?			
7.	Czy pracownikom niebędącym			

	nauczycielami pracę w święto zrekompensowano:			
A	• udzielając w zamian innego dnia wolnego?			
B	• lub dodatkowego wynagrodzenia?			
8.	Czy pracownik niebędący nauczycielem zatrudniony w placówce, w której praca odbywa się również w niedziele, korzystał co najmniej raz na 3 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy?			
9.	Czy dla pracowników niebędących nauczycielami pracodawca prowadzi karty ewidencji czasu pracy?			
VII. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy				
1.	Czy wynagrodzenie dla nauczycieli wypłacane jest miesięcznie z góry w pierwszym dniu miesiąca?			
2.	Czy wynagrodzenie pracowników niebędących nauczycielami jest wypłacane terminowo?			

B. Techniczne bezpieczeństwo pracy

Nr kolejny	PYTANIE	ODPOWIEDŹ				UWAGI
		TAK	NIE	NIE dotyczy	Liczba pracowników, których dotyczy nieprawidłowości	
1.	Czy teren szkoły jest ogrodzony?					
2.	Czy szlaki komunikacyjne wychodzące poza teren szkoły mają zabezpieczenia uniemożliwiające wejście bezpośrednio na jezdnię?					
3.	Czy jest prowadzona książka obiektu?					
A	Czy w książce są aktualne zapisy?					
4.	Czy są aktualne przeglądy instalacji elektrycznej i piorunochronnej?					
5.	Czy są aktualne przeglądy instalacji gazowej?					
6.	Czy są aktualne przeglądy przewodów kominowych?					
7.	Czy urządzenia techniczne objęte dozorem technicznym są eksploatowane zgodnie z przepisami?					
8.	Czy powierzchnie pomieszczeń					

	i ciągów komunikacyjnych są równe (bez ubytków, progów) i nie są śliskie?					
9.	Czy otwarta przestrzeń pomiędzy biegami schodów jest zabezpieczona? (dot. także przestrzeni nad barierą podestów)					
10.	Czy poręcze klatek schodowych są zabezpieczone przed możliwością zsuwania się po nich?					
11.	Czy stopnie schodów są równe i szorstkie?					
12.	Czy elementy wystające (np. grzejniki) są osłonięte?					
13.	Czy obiekt szkolny jest przyjazny dla osób niepełnosprawnych?					
14.	Czy pomieszczenia higieniczno-sanitarne odpowiadają wymogom co do liczby osób oraz wyposażenia?					
15.	Czy urządzenia sportowe zapewniają bezpieczne korzystanie z nich? (dot. wyposażenia sali gimnastycznej i boisk)					
16.	Czy okna w salach gimnastycznych są zabezpieczone przed możliwością urazu w wyniku rozbicia?					
17.	Czy lampy oświetleniowe na sali gimnastycznej są zabezpieczone przed możliwością urazu w wyniku rozbicia?					
18.	Czy przy maszynach i innych urządzeniach technicznych jest wywieszona instrukcja obsługi?					
19.	Czy maszyny i urządzenia mają wymagane zabezpieczenia?					
20.	Czy rozmieszczenie maszyn i urządzeń zapewnia bezpieczne warunki?					
21.	Czy substancje chemiczne są odpowiednio oznakowane i przechowywane?					
22.	Czy doświadczenia i pokazy są					

	przeprowadzane w odpowiednich warunkach? (np. pod digestorium, w wydzielonych miejscach – pracowniach itp.)					
23.	Czy jest prowadzony rejestr substancji rakotwórczych?					
24.	Czy zapewniono odpowiednią organizację stanowisk komputerowych?					
25.	Czy w wymaganych miejscach zapewniono skuteczną wentylację?					
26.	Czy tablice rozdzielcze prądu elektrycznego są zabezpieczone?					
27.	Czy osprzęt elektryczny (włączniki, gniazda) w salach lekcyjnych i innych pomieszczeniach nie jest uszkodzony? (zabezpiecza przed dotykiem bezpośrednim przewodów i styków, nie jest uszkodzona ochrona – uziemienie/zerowanie)					
28.	Czy pracownicy posiadają aktualne zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku?					
29.	Czy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie bhp?					
30.	Czy pracownicy są przeszkoleni i mają uprawnienia specjalistyczne, wymagane odpowiednimi przepisami, związane z obsługą aparatury i instalacji? (np. eksploatacyjne, energetyczne, spawalnicze, poddozorowe)					
31.	Czy powołano w szkole służby bhp?					
31 A	Czy pracownicy służby bhp mają wymagane kwalifikacje? (czy są one aktualne)					
32.	Czy jest prawidłowo prowadzona dokumentacja wypadków przy pracy i chorób zawodowych?					
33.	Czy pracodawca zapewnił					

	pracownikom właściwe środki ochrony indywidualnej?					
34.	Czy opracowano tabelę norm przydziału odzieży i obuwia roboczego?					
35.	Czy pracodawca wyposaża pracowników w należne sorty? (czy wszystkie i czy zachowano okresy)					
36.	Czy pracodawca zawiadomił właściwego inspektora sanitarnego?					
37.	Czy właściwy inspektor sanitarny wydał decyzję o rodzaju i zakresie badań środowiska pracy?					
38.	Czy zostały wykonane badania środowiska pracy?					
39.	Czy zorganizowano zasady pierwszej pomocy? (apteczki, instrukcje udzielania pierwszej pomocy, przeszkolenie pracowników w zakresie udzielania pierwszej pomocy)					

DZIENNIK USTAW

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu ¹⁾ z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach

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 oraz z 2002 r. nr 41, poz. 362 i nr 141, poz. 1185) zarządza się, co następuje:

Rozdział I Przepisy ogólne

§ 1.

Ilekoć 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 się temu nie sprzeciwia, 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 nielączenia 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 się odbywać w tych miejscach, w których są prowadzone 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, boisk,
 - 3) instalacje 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 mające 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 spożywa się wyłącznie w jadalniach lub innych pomieszczeniach wydzielonych w tym celu.

§ 11.

W razie braku sieci wodociągowej szkole i placówce zapewnia się inne źródło wody spełniające 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:

- 1) jeżeli temperatura zewnętrzna mierzona o godz. 21.00 w dwóch kolejnych dniach poprzedzających zawieszenie zajęć wynosi - 15° C lub jest niższa;
- 2) jeżeli 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 jej udzielania.

§ 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 II

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 niepełnosprawni, dostosowuje się je do rodzaju i stopnia 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 zaznajamia się uczniów 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 sanitarno-higieniczne 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 są one używane w czasie zajęć.

Rozdział III

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 (prawnych 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 sprawdza się 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, 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 się odbywać 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 bądź placówki.

§ 35.

1. Kajaki i łodzie, z których korzystają uczestnicy wycieczek, wyposaża się w sprzęt ratunkowy.
2. Ze sprzętu pływającego korzystają jedynie osoby przeszkolone w zakresie jego obsługi oraz posługiwania się wyposażeniem ratunkowym.

§ 36.

Niedopuszczalne jest używanie łodzi i kajaków podczas silnych wiatrów.

§ 37.

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

§ 38.

Przed przystąpieniem do strzelania z broni sportowej zaznajamia się uczniów 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 IV

Wypadki osób pozostających pod opieką szkoły i placówki

§ 40.

Pracownik szkoły lub placówki, który otrzymał 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 (prawnych opiekunów) poszkodowanego,
 - 2) organ prowadzący szkołę lub placówkę,
 - 3) pracownika służby bhp,
 - 4) społecznego inspektora pracy,
 - 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 inspektora sanitarnego.
4. Zawiadomień, o których mowa w ust. 1–3., dokonuje dyrektor bądź 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 niego 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 bhp oraz społeczny inspektor pracy.
5. Jeżeli z jakichkolwiek powodów nie jest możliwy udział w pracach zespołu jednej z osób, o której mowa w ust. 3., dyrektor powołuje w jej miejsce innego pracownika szkoły lub placówki przeszkolonego w zakresie bhp.
6. Jeżeli w składzie zespołu nie mogą uczestniczyć ani pracownik służby bhp, ani społeczny inspektor pracy, w skład zespołu wchodzi: dyrektor oraz pracownik szkoły lub placówki przeszkolony w zakresie bhp.
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 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 bądź na piśmie przewodniczącemu zespołu.
3. Zastrzeżenia rozpatruje organ prowadzący.
4. Zastrzeżenia mogą dotyczyć w szczególności:
 - 1) niewykorzystania wszystkich środków dowodowych niezbędnych do ustalenia stanu faktycznego,
 - 2) sprzeczności istotnych ustaleń protokołu z zebrany 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 w celu 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 V

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 roku.

§ 54.

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

Minister Edukacji Narodowej i Sportu
Krystyna Łybacka

LITERATURA

- Augustyńska D., Pośniak M. (red.), *Czynniki szkodliwe w środowisku pracy – wartości dopuszczalne*, Warszawa 1999
- Bojnowski W., *Spółeczny nadzór nad warunkami pracy*, Warszawa 2001
- Brzozowski L., *Wypadki przy pracy, w drodze do pracy i z pracy*, Gdańsk 1999
- Ciborski B., Janczała S., *Praktyczny poradnik dla służb bhp*, Gdańsk 1998
- Dołęgowski B., Janczała S., *Praktyczny poradnik dla służb bhp*, Gdańsk 2000
- Filipkowski S., *Kształtowanie warunków pracy*, Warszawa 1975
- Hansen A., *Kompleksowa ocena poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1977
- Jucha F., Oleszak W., *Poradnik społecznego inspektora pracy nr 1*, Kielce 2001
- Jucha F., Oleszak W., *Poradnik społecznego inspektora pracy nr 3*, Kielce 1997
- Jucha F., Oleszak W., *Poradnik społecznego inspektora pracy nr 4*, Kielce 1999
- Karczewski T., *System zarządzania bezpieczeństwem pracy*, Gdańsk 2000
- Koradecka D. (red.), *Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*, Warszawa 1999
- Mac S., Leowski J., *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, Warszawa 1996
- Oleszak W., *Geneza inspekcji pracy oraz jej rozwój* [w:] K. Wenta, Z. Jankiewicz, W. Oleszak, *Kształcenie i doskonalenie inspektorów pracy*, Szczecin 2001
- Pawłowska Z., Pietrzak L., *Ryzyko zawodowe jako element zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwie*, Warszawa 1966
- Pietrzak L., *Ocena ryzyka zawodowego*, Warszawa 2002
- PN-N-18002:2000 Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego. Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy
- Rutkowski T., *Poradnik społecznego inspektora pracy*, Gdańsk Wrzeszcz 1997
- Studencki R., *Organizacja bezpiecznej pracy w przedsiębiorstwie*, Gliwice 1996
- Woźniak I., Sagan T., *Problematyka kształcenia postaw uwarunkowujących bezpieczną działalność człowieka*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 39

NOTATKI

NOTATKI

NOTATKI