



Studia Podyplomowe

EFEKTYWNE UŻYTKOWANIE ENERGII ELEKTRYCZNEJ

w ramach projektu

**Śląsko-Małopolskie Centrum Kompetencji
Zarządzania Energią**

Bezpieczeństwo i higiena pracy w energetyce

Jacek Przędzik

Bezpieczeństwo i higiena pracy w energetyce

JACEK PRZĘDZIK

E-mail: jacek_p@pk.edu.pl

Kraków'2013 r.



DALE CARNEGIE®
TRAINING

Copyright 1996-2001 © Dale Carnegie & Associates, Inc.

Podstawa prawna

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY
w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa
i higieny pracy
z dnia 27 lipca 2004 r.
(Dz.U. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.)**

Uczestnicy szkolenia

- Szkolenie jest przeznaczone dla:
 - a) pracodawców, w tym osób kierujących przedsiębiorstwami państwowymi, spółkami, zakładami prywatnymi, urzędami, spółdzielniami,
 - b) innych osób kierujących pracownikami (mistrzów, brygadzystów, kierowników wydziałów i innych komórek organizacyjnych).

Cel szkolenia

- Celem szkolenia jest aktualizacja i uzupełnienie wiedzy i umiejętności w szczególności z zakresu:
- a) identyfikacji i oceny zagrożeń związanych z wykonywaną pracą,
- b) organizacji pracy i stanowisk pracy zgodnie z wymaganiami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii,
- c) metod likwidacji lub ograniczenia zagrożeń czynnikami występującymi w środowisku pracy.

Ramowy program szkolenia

1. Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z omówieniem źródeł prawa międzynarodowego (dyrektyw WE, konwencji MOP):
 - a) aktualne przepisy (z uwzględnieniem zmian), w tym dotyczące:
 - obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiedzialności za naruszenie przepisów i zasad bhp,
 - ochrony pracy kobiet i młodocianych,
 - profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami,
 - szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - organizacji nadzoru i kontroli warunków pracy,
 - b) problemy związane z interpretacją niektórych przepisów

Ramowy program szkolenia

2. Identyfikacja, analiza i ocena zagrożeń czynnikami szkodliwymi dla zdrowia, uciążliwymi i niebezpiecznymi oraz ocena ryzyka związanego z tymi zagrożeniami
3. Organizacja i metody kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z uwzględnieniem stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe; zarządzanie bezpieczeństwem i higieną pracy
4. Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz związana z nimi profilaktyka; omówienie przyczyn charakterystycznych wypadków przy pracy, ze szczególnym uwzględnieniem wypadków powstałych na skutek niewłaściwej organizacji pracy, oraz związanej z nimi profilaktyki

Ramowy program szkolenia

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

Istota ochrony pracy



Ochrona pracy

Pojęcie „ochrona pracy” nie zostało zdefiniowane prawnie i dlatego jest różnie rozumiane i interpretowane przez teoretyków.

Ochrona pracy

Jest to ochrona pracy żywej, inaczej mówiąc - pracowników.

Elementy ochrony pracy

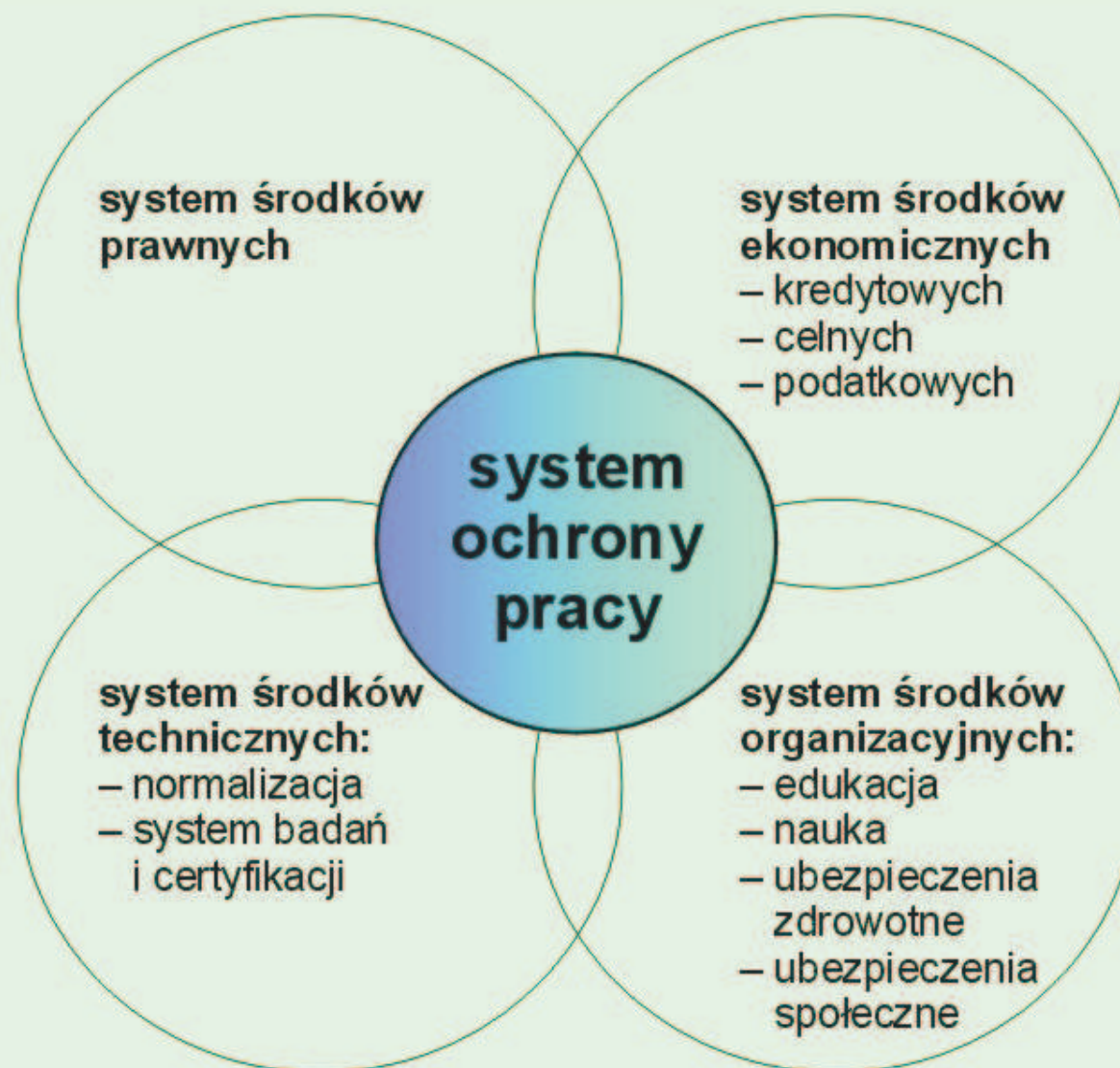
Ochrona pracy jest to system środków służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy:

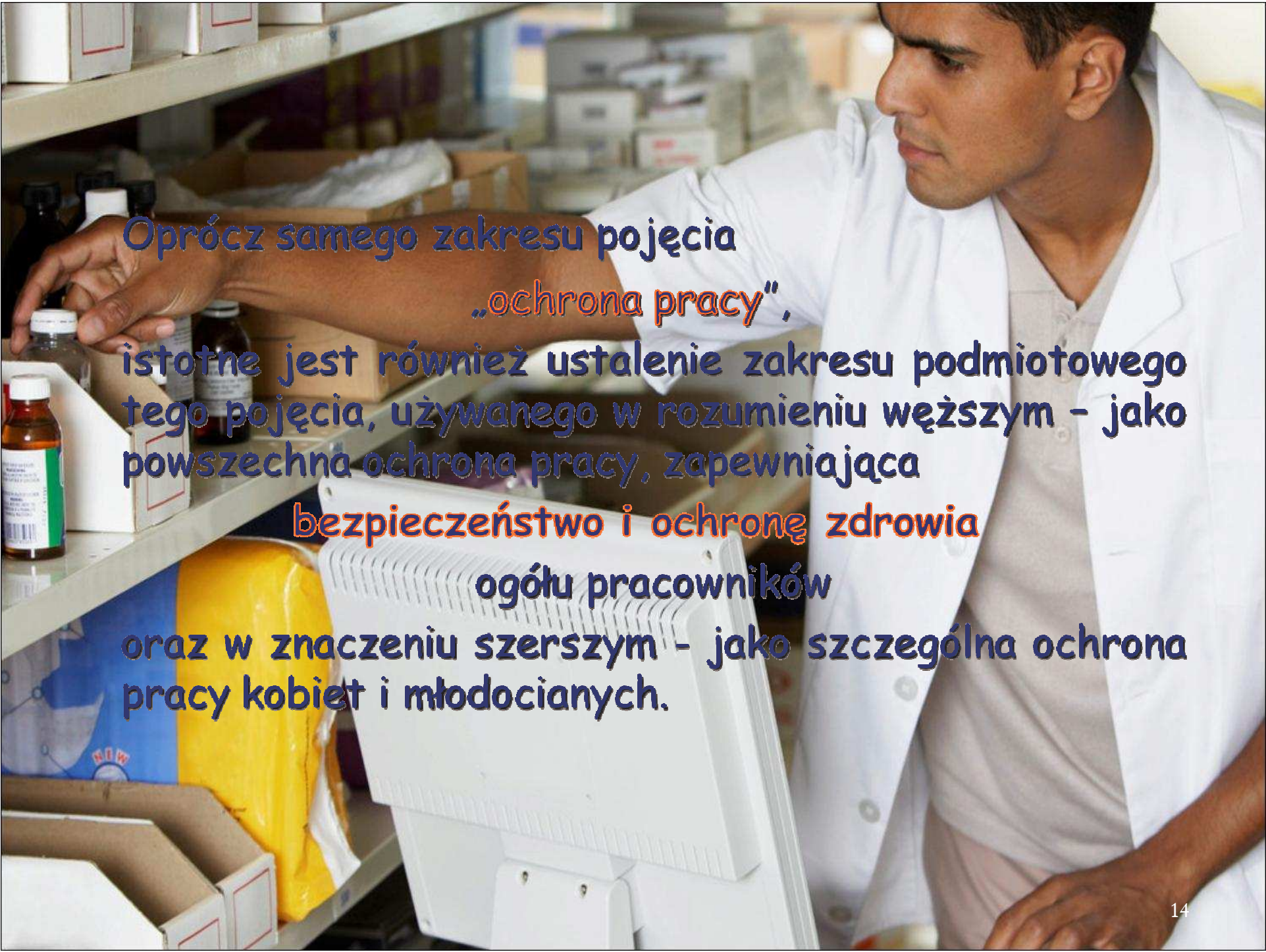
- prawnych,
- ekonomicznych,
- organizacyjnych
- i technicznych.

Uwaga: przez system należy rozumieć zbiór uporządkowanych jednostek tworzących całość organizacyjną, służących jednemu celowi.

Źródło: Szubert. W.: *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*. Warszawa 1966.

Powiązanie systemu ochrony pracy z innymi systemami





Oprócz samego zakresu pojęcia

„ochrona pracy”,

istotne jest również ustalenie zakresu podmiotowego tego pojęcia, używanego w rozumieniu węższym - jako powszechna ochrona pracy, zapewniająca

bezpieczeństwo i ochronę zdrowia

ogółu pracowników

oraz w znaczeniu szerszym - jako szczególna ochrona pracy kobiet i młodocianych.

Przedmiot ochrony pracy

- Przedmiotem ochrony pracy będzie więc zabezpieczenie pracownika przed szkodliwym oddziaływaniem środowiska pracy na jego zdrowie i przed zagrożeniem jego życia.

A photograph of a man in a light blue striped shirt and a dark tie, sitting in the driver's seat of a car. He is buckling his seatbelt. The background is slightly blurred, showing greenery outside the car window.

Co to jest bezpieczeństwo ?

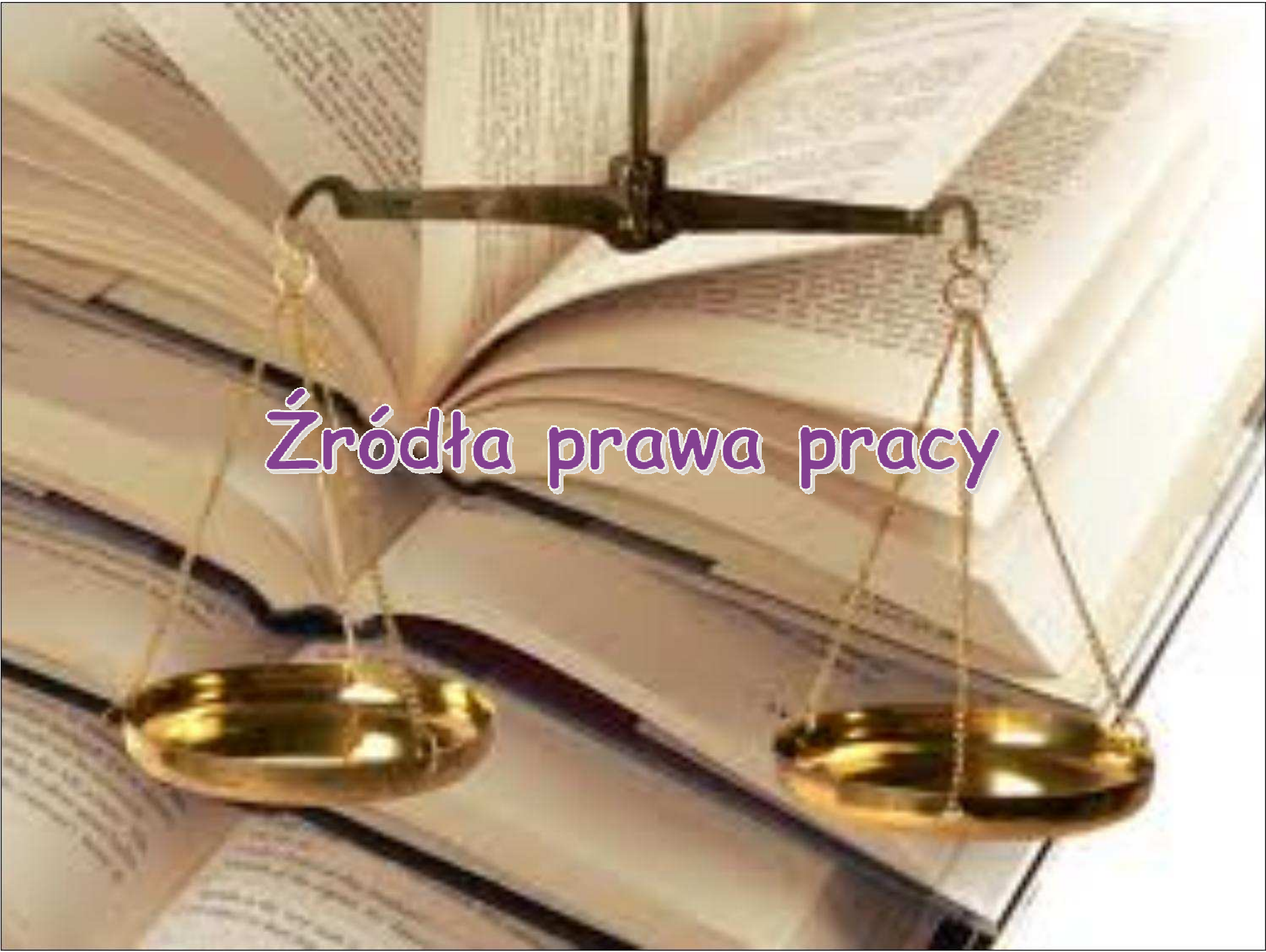
Bezpieczeństwo
- to brak
nieakceptowalnego
ryzyka szkód

Szlachetne zdrowie

Podstawowym celem ochrony pracy jest
zapewnienie zdrowia pojmowanego zgodnie z definicją
Światowej Organizacji Zdrowia (WHO):

zdrowie jest nie tylko brakiem choroby, ale jest to
stan dobrego samopoczucia :





Źródła prawa pracy

Hierarchia aktów prawnych

Konstytucja



Ratyfikowane umowy międzynarodowe



Akty organów Unii Europejskiej



Ustawy



Rozporządzenia



Międzynarodowe prawo pracy

Organizacje międzynarodowe

- Najważniejsze organizacje międzynarodowe ustanawiające normy z zakresu prawa bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, to:

- Międzynarodowa Organizacja Pracy
- Rada Europy
- Unia Europejska



Międzynarodowa Organizacja Pracy

- Podstawowym aktem normatywnym uchwalanym przez Konferencję Ogólną MOP są konwencje - akty normatywne prawa międzynarodowego.
- Konwencja nr 31/1929 w sprawie ochrony przed wypadkami przy pracy w przemyśle reguluje w sposób ogólny podstawowe obowiązki krajów i pracodawców, w przypadku zaistnienia wypadku przy pracy.
- W konwencji nr 155 MOP uchwalonej w 1981r. zawarte zostały kompleksowe rozwiązania w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy.

The background of the slide features a 3D rendering of the Earth, showing continents and oceans. At the base of the globe, several blue, stylized human figures are standing, representing a global community or workforce. The figures are arranged in a semi-circle around the bottom of the globe.

Konwencja nr 155 MOP

- Zapisy zawarte w konwencji można podzielić na cztery części:
- zasady polityki krajowej w dziedzinie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia,
- zadania państwa w tym zakresie,
- zadania pracodawców na szczeblu przedsiębiorstwa,
- obowiązki i uprawnienia pracowników.

**Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników
i środowiska pracy
(Genewa, 3 czerwca 1981 r.)**

Artykuł 4

1. Każdy Członek, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką oraz w porozumieniu z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, określi i wprowadzi w życie spójną politykę krajową w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy i będzie dokonywał okresowych przeglądów takiej polityki.
2. Polityka ta będzie miała na celu zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, poprzez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy.

Konwencja nr 155
Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia
pracowników i środowiska pracy

Artykuł 9

1. Kontrola stosowania ustaw i rozporządzeń dotyczących bezpieczeństwa, higieny i środowiska pracy zostanie zapewniona przez odpowiedni i wystarczająco skuteczny system inspekcji.
2. System kontroli będzie przewidywał odpowiednie sankcje w przypadku naruszenia przepisów prawnych.

**Konwencja nr 155
Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia
pracowników i środowiska pracy**

Artykuł 13

Pracownik, który powstrzymał się od wykonywania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla życia lub zdrowia, będzie chroniony przed niesprawiedliwymi konsekwencjami, zgodnie z krajowymi warunkami i praktyką.

**Zalecenie nr 164
do konwencji nr 155
Międzynarodowej Organizacji Pracy
dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia
pracowników i środowiska pracy**

CZĘŚĆ IV. Działania na szczeblu przedsiębiorstwa

- 13. Środki podejmowane na rzecz współpracy, o której mowa w artykule 20 konwencji, powinny - o ile jest to właściwe i niezbędne - przewidzieć instytucję delegatów robotniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, komitetów robotniczych do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy lub połączonych komitetów bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z krajową praktyką; w tych ostatnich pracownicy powinni być reprezentowani co najmniej na równi z pracodawcami.**

Rada Europy

Rada Europy swoje zadania wypełnia przez ustanawianie aktów prawa międzynarodowego, z których podstawowe znaczenie dla prawa pracy, a tym samym dla bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, ma sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.:

Europejska Karta Społeczna
(Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67)
wraz z protokołami dodatkowymi

Europejska Karta Społeczna

Sygnatariusze, członkowie Rady Europy przyjmują za cel swej polityki, stworzenie warunków, w których następujące prawa i zasady będą mogły być skutecznie realizowane:

- 1. Każdy będzie miał możliwość zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną.
- 2. Wszyscy pracownicy mają prawo do odpowiednich warunków pracy.
- 3. Wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Europejska Karta Społeczna

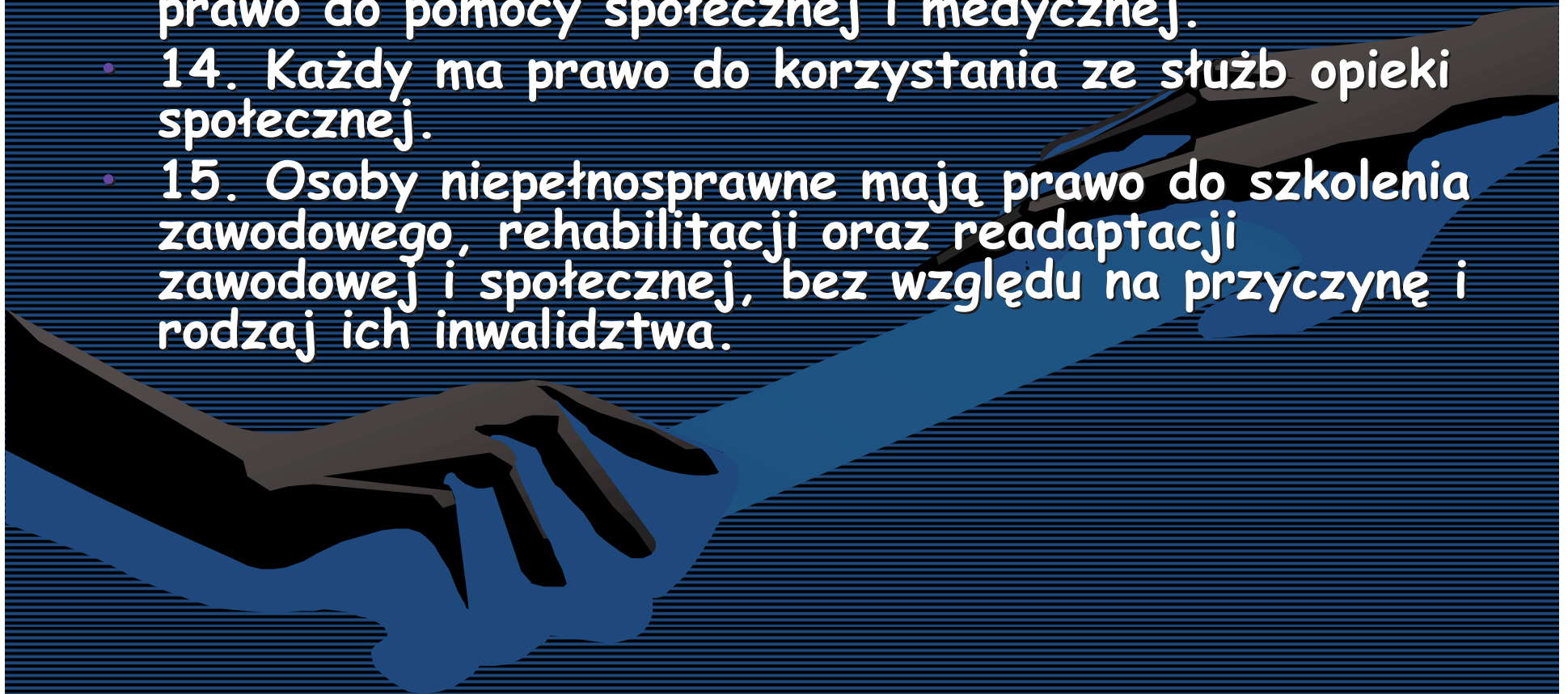
- 4. Wszyscy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, wystarczającego dla zapewnienia im, jak i ich rodzinom, godziwego poziomu życia.
- 5. Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do swobodnego zrzeszania się w organizacjach krajowych lub międzynarodowych, w celu ochrony ich interesów gospodarczych i społecznych.
- 6. Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych.
- 7. Dzieci i młodociani mają prawo do szczególnej ochrony przed zagrożeniami fizycznymi i moralnymi, na które są narażeni.

Europejska Karta Społeczna

- 8. Pracownice, w razie macierzyństwa, oraz inne pracownice, w uzasadnionych przypadkach, mają prawo do szczególnej ochrony w swej pracy.
- 9. Każdy ma prawo do odpowiednich ułatwień w zakresie poradnictwa zawodowego w celu uzyskania pomocy w wyborze zawodu odpowiadającego jego osobistym uzdolnieniom i zainteresowaniom.
- 10. Każdy ma prawo do odpowiednich ułatwień w zakresie szkolenia zawodowego.
- 11. Każdy ma prawo do korzystania z wszelkich środków umożliwiających mu osiągnięcie możliwie najlepszego stanu zdrowia.

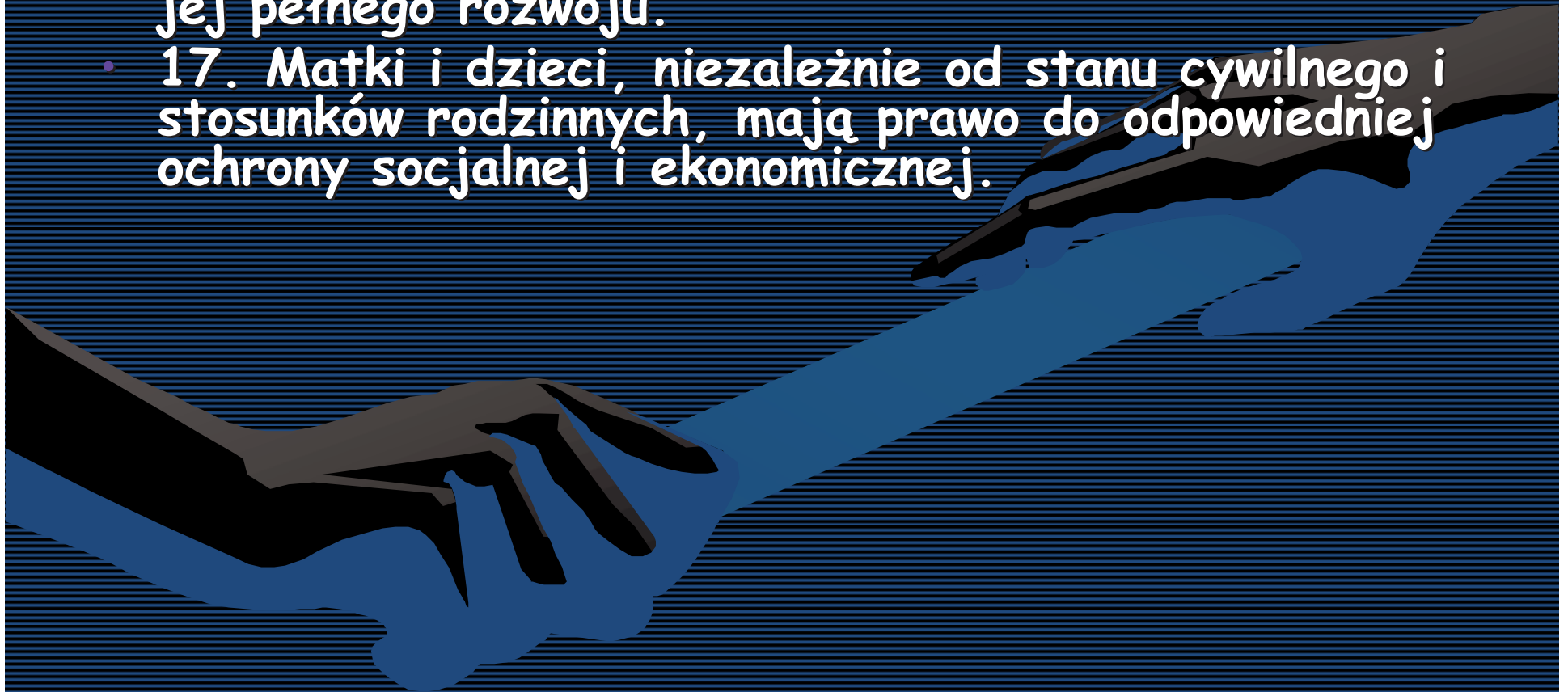
Europejska Karta Społeczna

- 12. Wszyscy pracownicy i osoby będące na ich utrzymaniu mają prawo do zabezpieczenia społecznego.
- 13. Każdy nie mający wystarczających zasobów ma prawo do pomocy społecznej i medycznej.
- 14. Każdy ma prawo do korzystania ze służb opieki społecznej.
- 15. Osoby niepełnosprawne mają prawo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj ich inwalidztwa.



Europejska Karta Społeczna

- 16. Rodzina, jako podstawowa komórka społeczeństwa, ma prawo do odpowiedniej ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej dla zapewnienia jej pełnego rozwoju.
- 17. Matki i dzieci, niezależnie od stanu cywilnego i stosunków rodzinnych, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej i ekonomicznej.

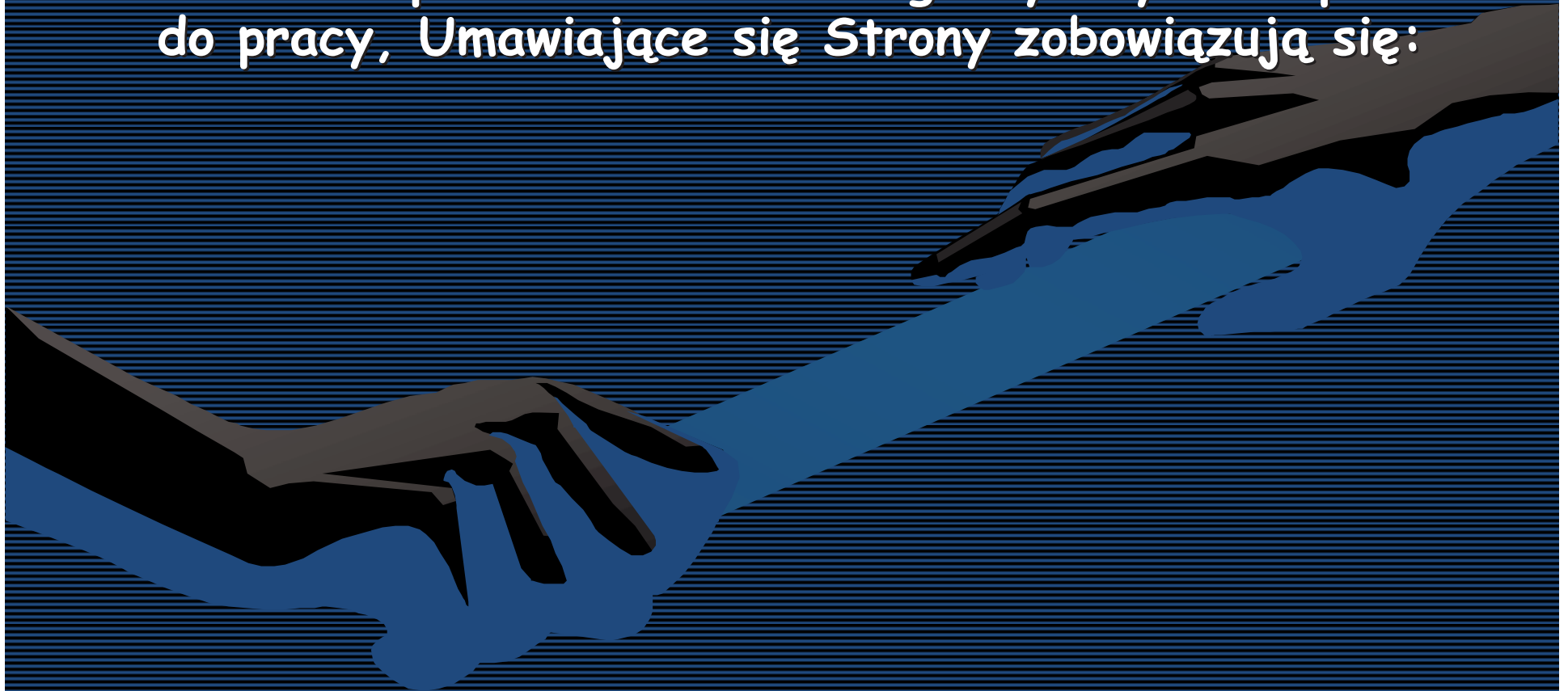


Europejska Karta Społeczna

- 18. Obywatele każdej z Umawiających się Stron mają prawo do prowadzenia wszelkiej działalności zarobkowej na terytorium innej Umawiającej się Strony, na zasadzie równości z obywatelami tej ostatniej, z zastrzeżeniem ograniczeń wynikających z ważnych powodów ekonomicznych lub społecznych.
- 19. Pracownicy migrujący, którzy są obywatelami Umawiającej się Strony, oraz ich rodziny mają prawo do ochrony i pomocy na terytorium każdej innej Umawiającej się Strony.

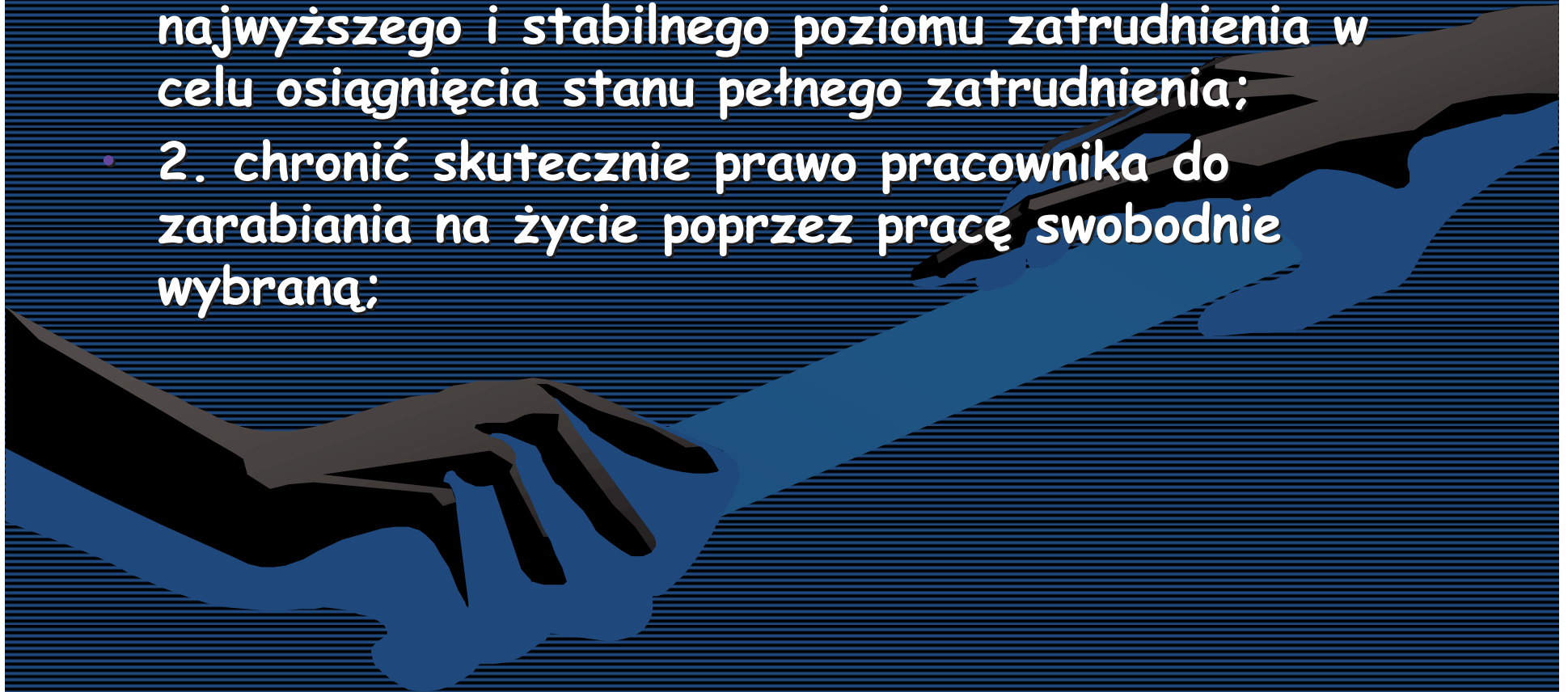
Europejska Karta Społeczna

- W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa do pracy, Umawiające się Strony zobowiązują się:



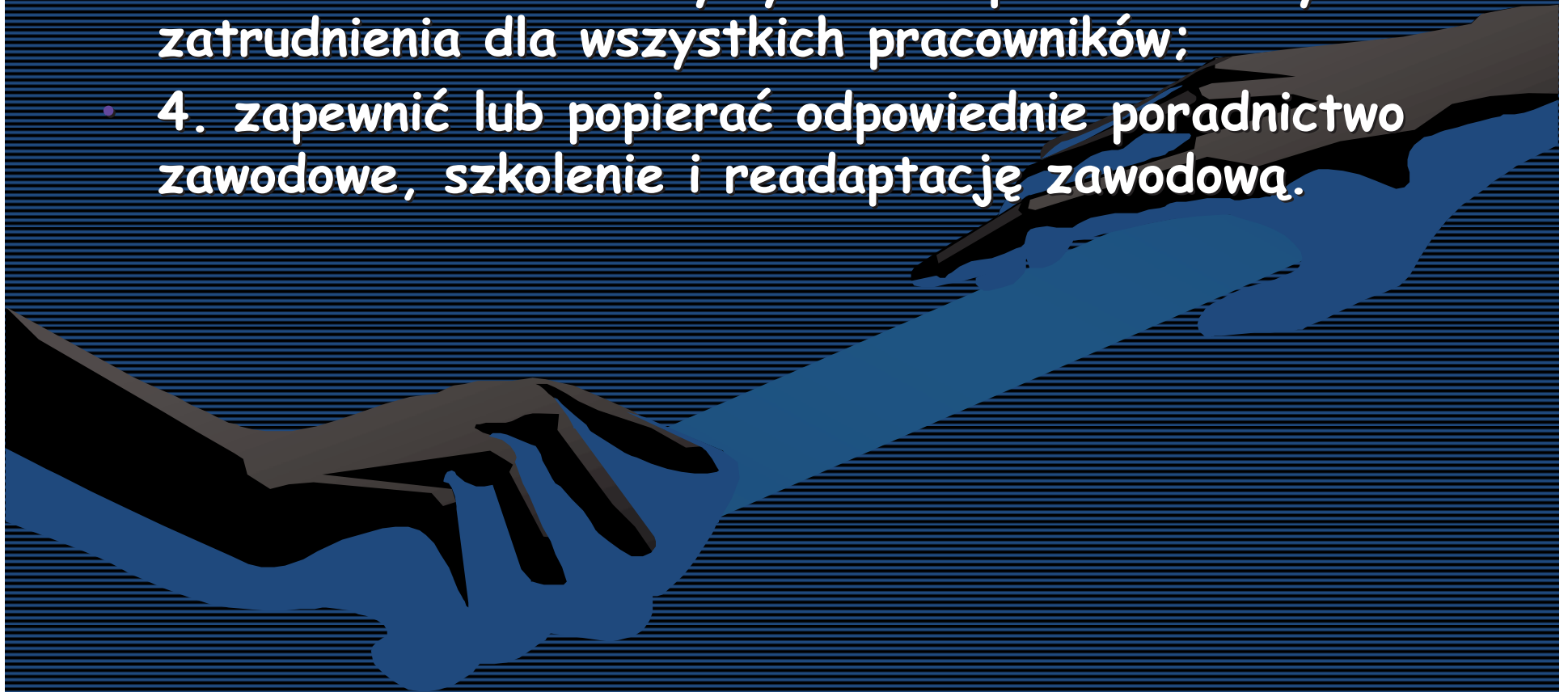
Prawo do pracy

- 1. przyjąć, jako jeden z ich zasadniczych celów i obowiązków, osiągnięcie i utrzymanie możliwie najwyższego i stabilnego poziomu zatrudnienia w celu osiągnięcia stanu pełnego zatrudnienia;
- 2. chronić skutecznie prawo pracownika do zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną;



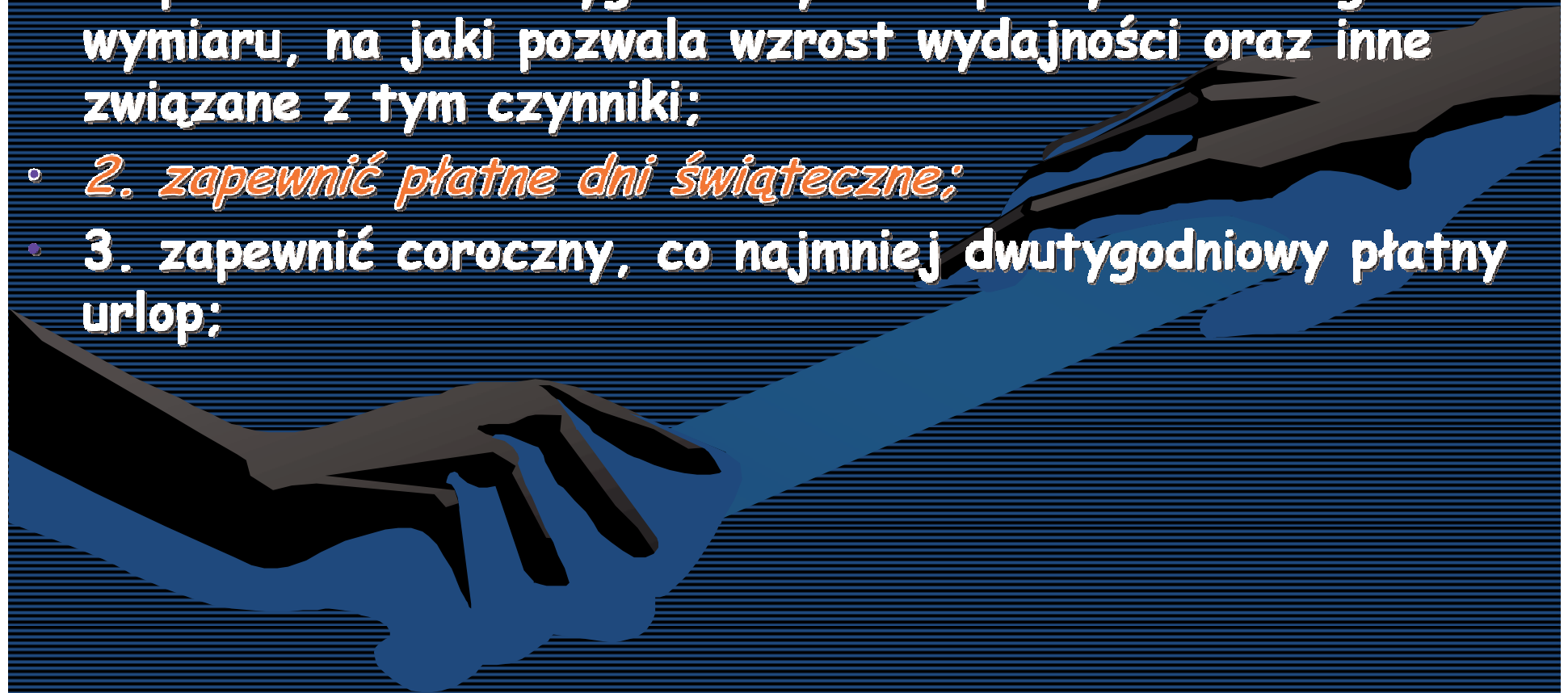
Prawo do pracy

- 3. ustanowić lub utrzymywać bezpłatne służby zatrudnienia dla wszystkich pracowników;
- 4. zapewnić lub popierać odpowiednie poradnictwo zawodowe, szkolenie i readaptację zawodową.



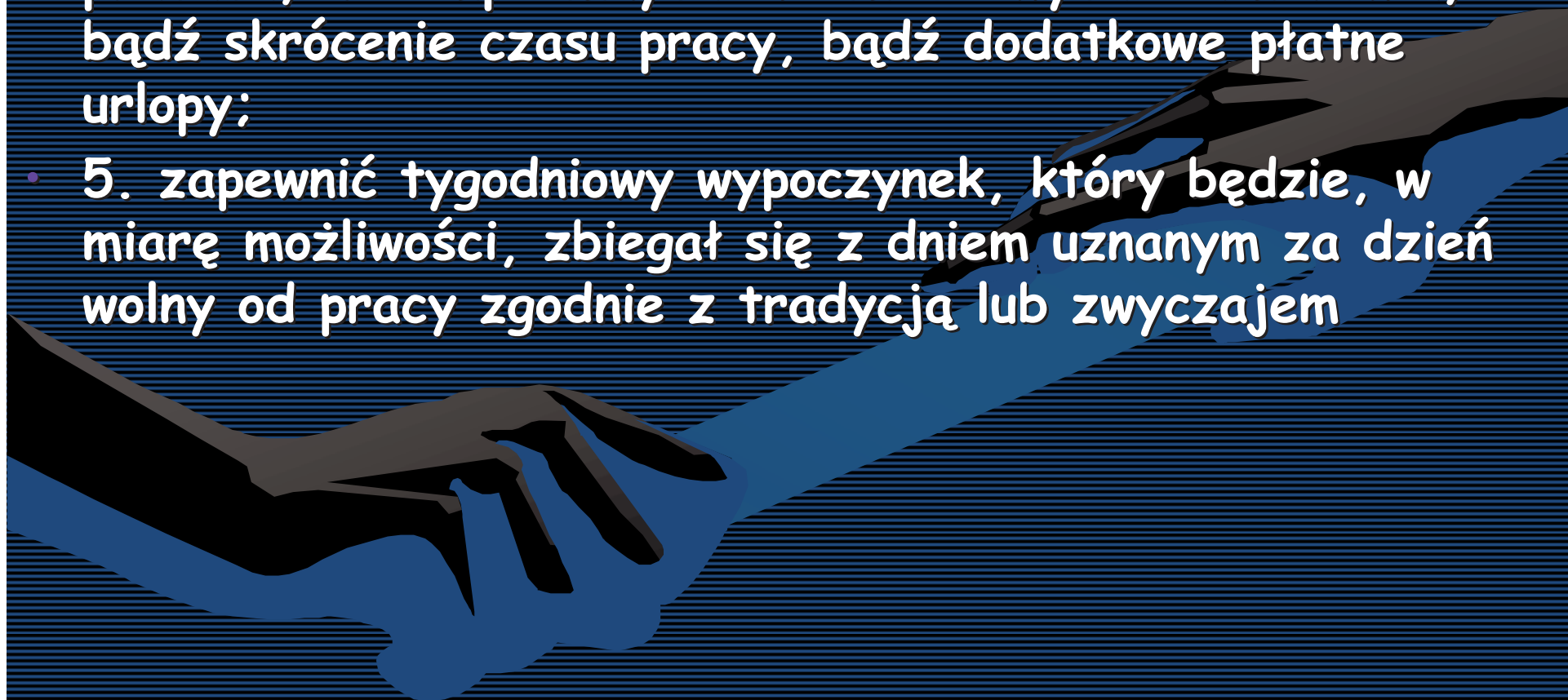
Prawo do odpowiednich warunków pracy

- 1. określić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, stopniowo skracać tygodniowy czas pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki;
- 2. *zapewnić płatne dni świąteczne;*
- 3. zapewnić coroczny, co najmniej dwutygodniowy płatny urlop;



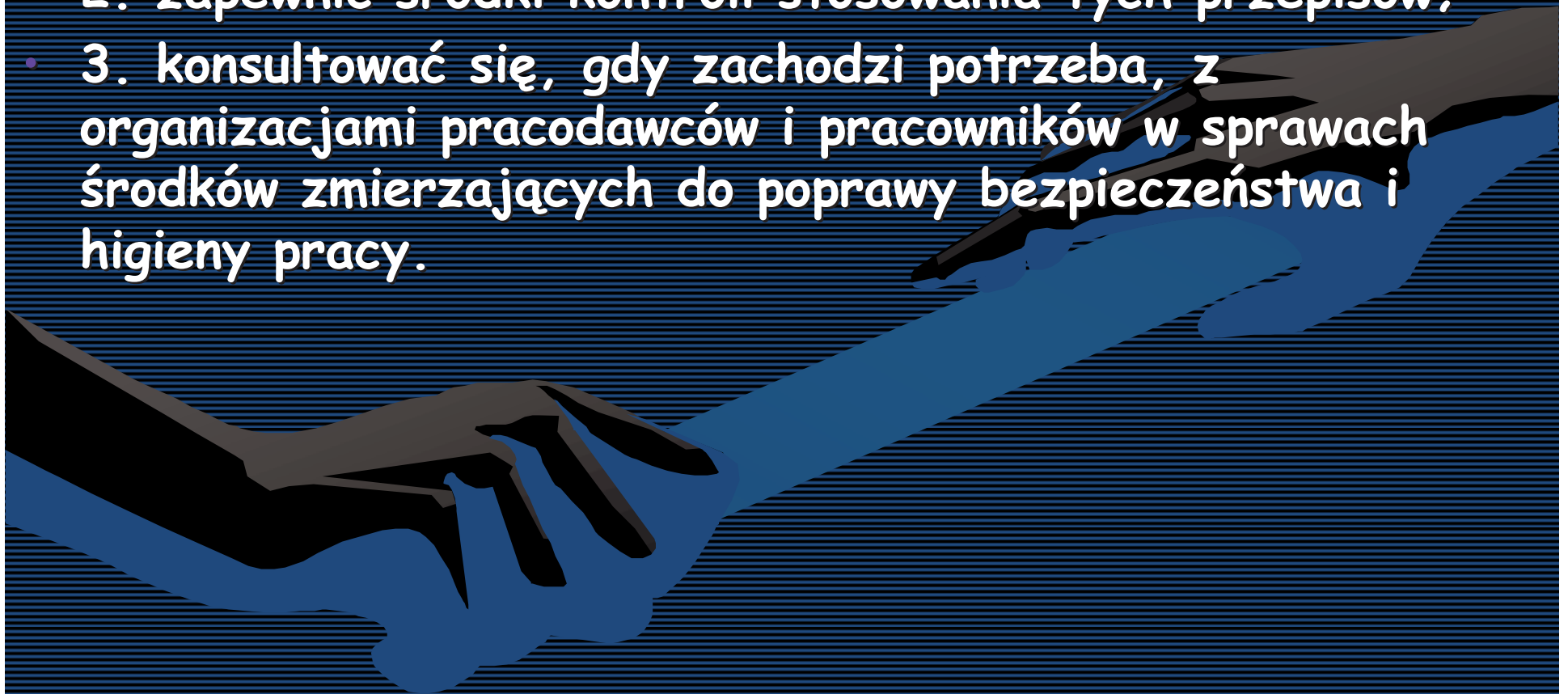
Prawo do odpowiednich warunków pracy

- 4. zapewnić pracownikom zatrudnionym przy określonych pracach, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, bądź skrócenie czasu pracy, bądź dodatkowe płatne urlopy;
- 5. zapewnić tygodniowy wypoczynek, który będzie, w miarę możliwości, zbiegał się z dniem uznanym za dzień wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem



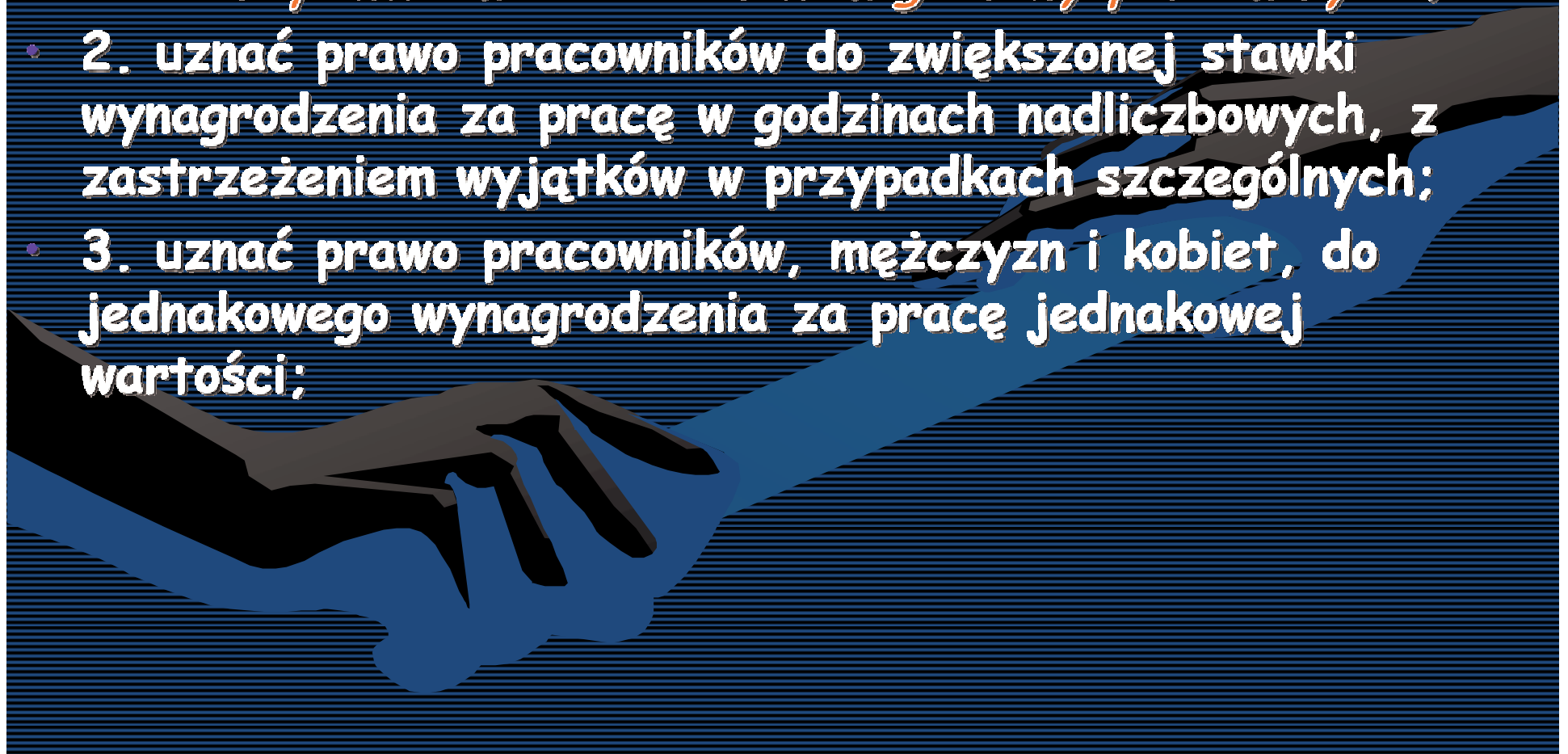
Prawo do bhp

- 1. wydać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny;
- 2. zapewnić środki kontroli stosowania tych przepisów;
- 3. konsultować się, gdy zachodzi potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.



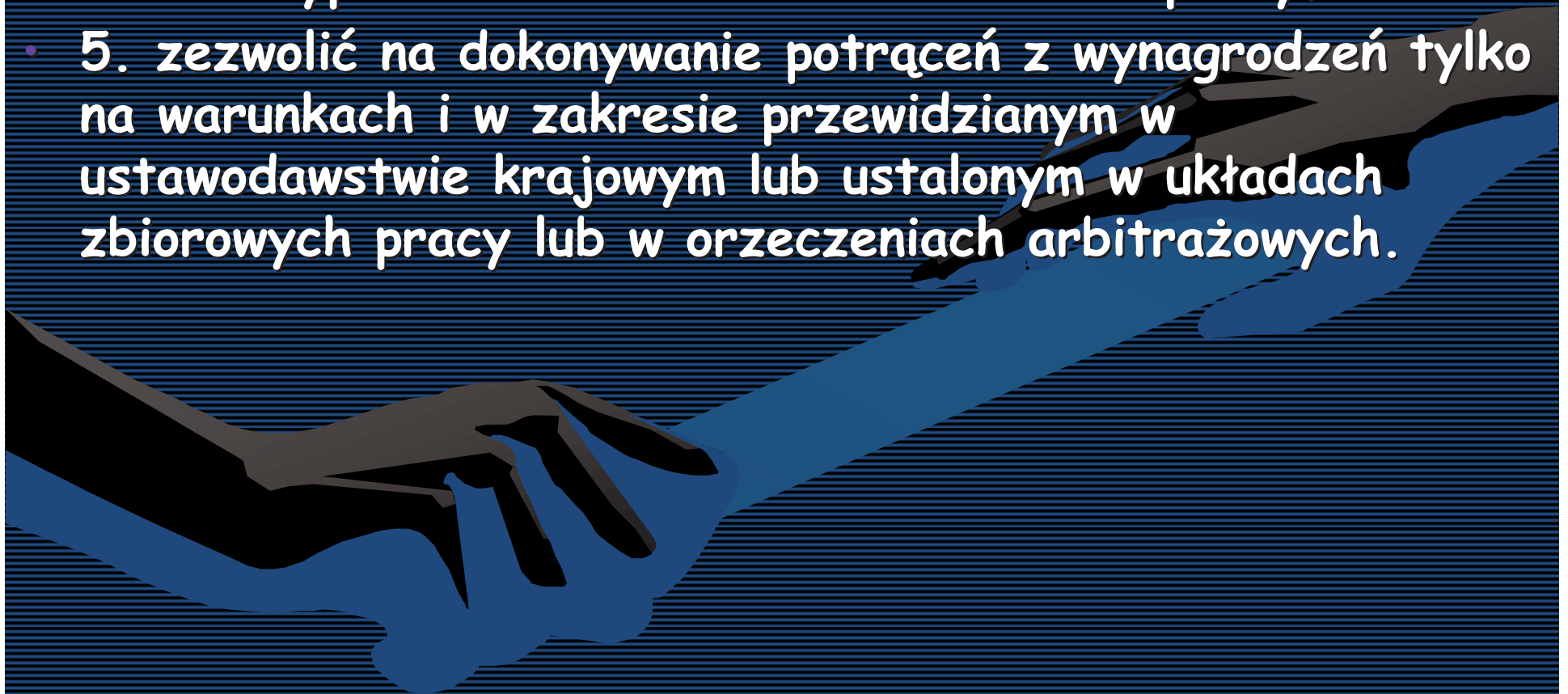
Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

- *1. uznać prawo pracowników do takiego wynagrodzenia, które zapewni im i ich rodzinom godziwy poziom życia;*
- 2. uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych;
- 3. uznać prawo pracowników, mężczyzn i kobiet, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości;



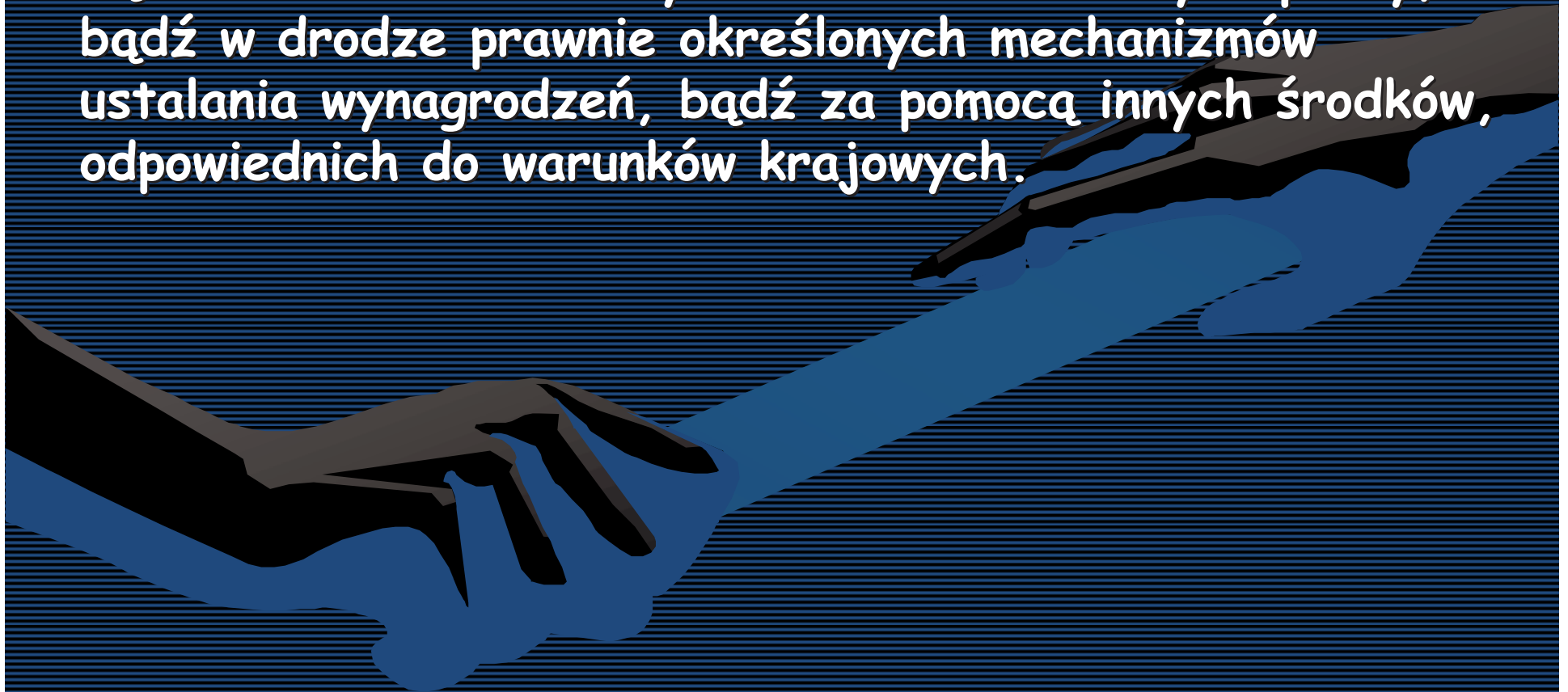
Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

- 4. uznać prawo wszystkich pracowników do rozsądnego okresu wypowiedzenia w razie zwolnienia z pracy;
- 5. zezwolić na dokonywanie potrąceń z wynagrodzeń tylko na warunkach i w zakresie przewidzianym w ustawodawstwie krajowym lub ustalonym w układach zbiorowych pracy lub w orzeczeniach arbitrażowych.



Prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia

- Wykonywanie tych praw powinno być zapewnione w drodze bądź swobodnie zawartych układów zbiorowych pracy, bądź w drodze prawnie określonych mechanizmów ustalania wynagrodzeń, bądź za pomocą innych środków, odpowiednich do warunków krajowych.



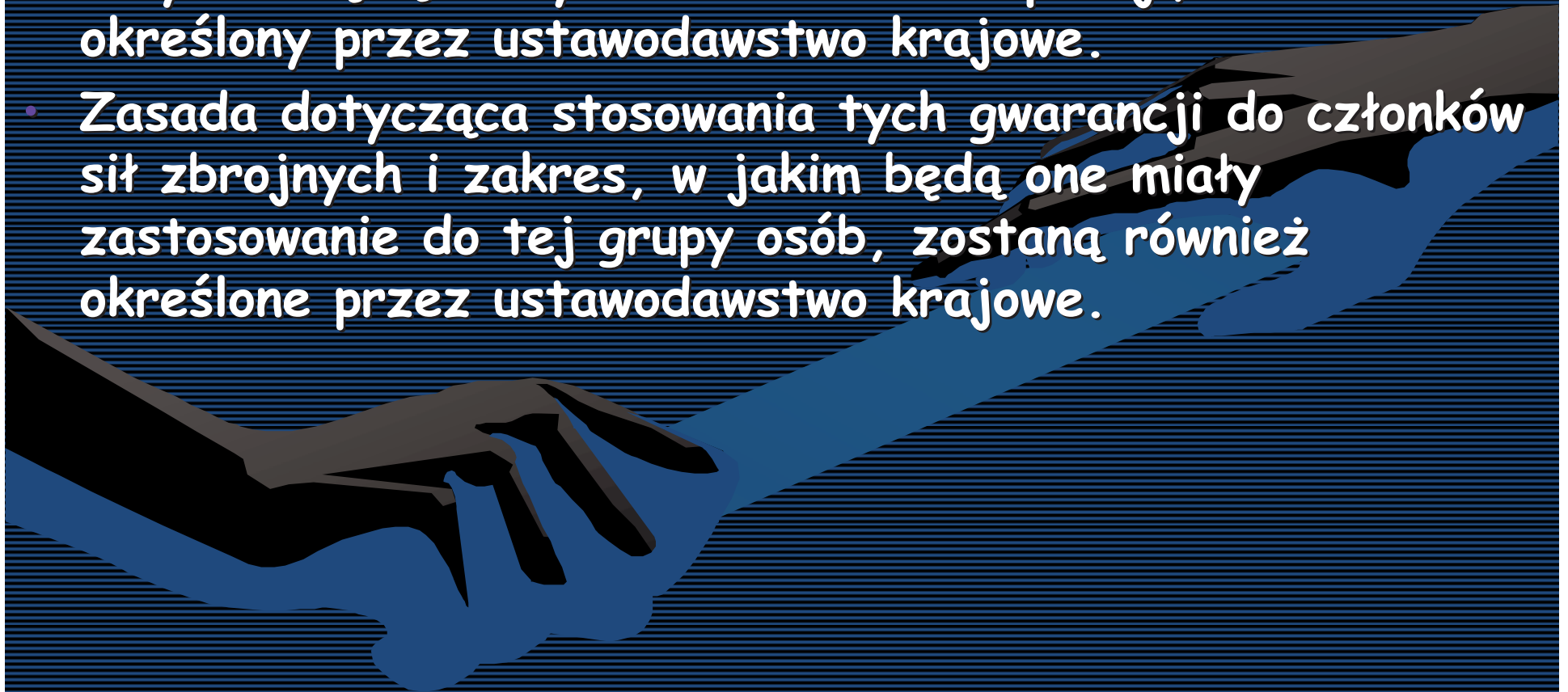
Prawo do organizowania się

- W celu zapewnienia lub popierania swobody pracowników i pracodawców tworzenia lokalnych, krajowych lub międzynarodowych organizacji w celu ochrony ich interesów ekonomicznych i społecznych oraz wstępowania do tych organizacji, Umawiające się Strony zobowiązują się, że ustawodawstwo krajowe nie będzie naruszać ani też nie będzie stosowane w sposób, który naruszałby tę swobodę.



Prawo do organizowania się

- Zakres, w jakim gwarancje przewidziane w niniejszym artykule będą miały zastosowanie do policji, zostanie określony przez ustawodawstwo krajowe.
- Zasada dotycząca stosowania tych gwarancji do członków sił zbrojnych i zakres, w jakim będą one miały zastosowanie do tej grupy osób, zostaną również określone przez ustawodawstwo krajowe.

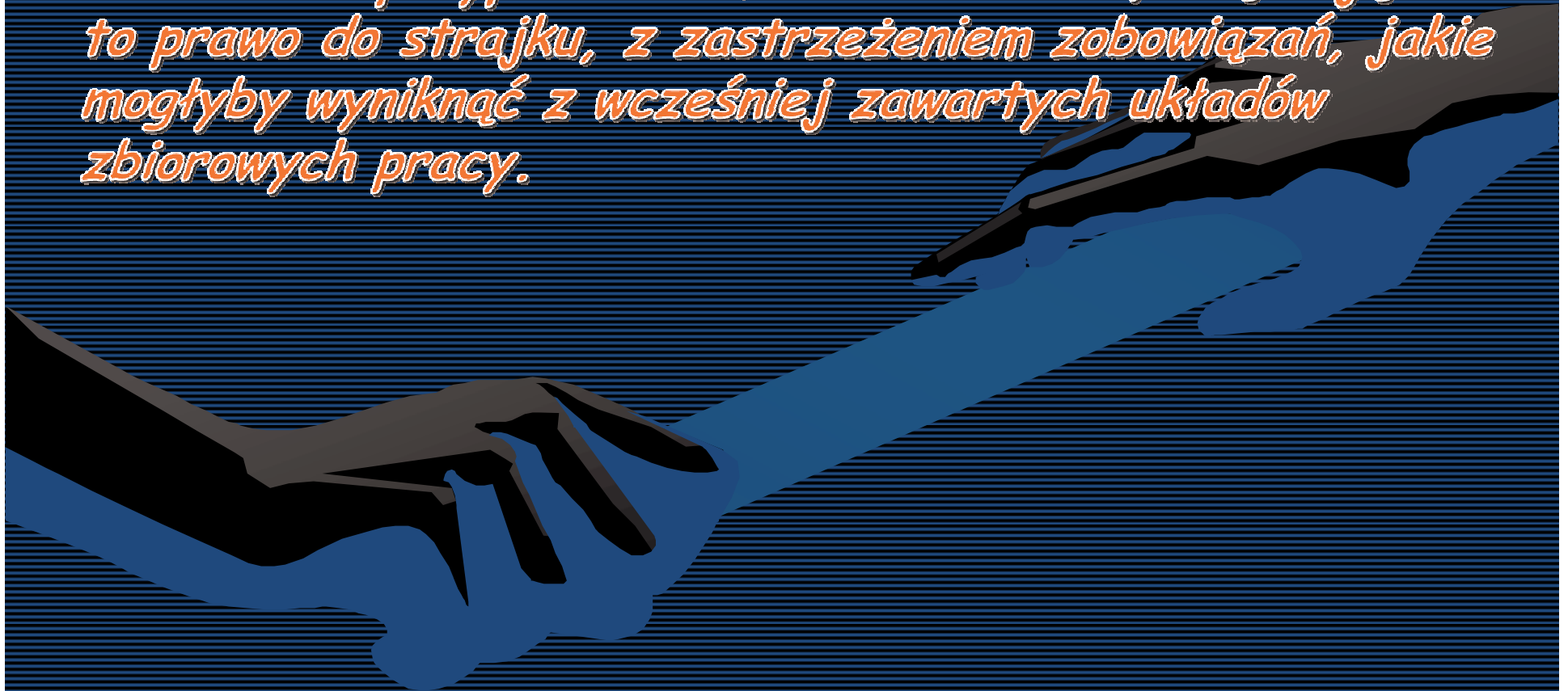


Prawo do rokowań zbiorowych

- 1. popierać wspólne konsultacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami;
- 2. popierać, kiedykolwiek będzie to konieczne i właściwe, mechanizm dobrowolnych negocjacji między pracodawcami lub organizacjami pracodawców z jednej strony a organizacjami pracowników z drugiej strony, dla uregulowania, w drodze układów zbiorowych pracy, warunków zatrudnienia;
- 3. popierać ustanowienie i wykorzystywanie właściwych mechanizmów pojednawczych oraz dobrowolnego arbitrażu dla rozstrzygania sporów zbiorowych;

Prawo do rokowań zbiorowych

- *oraz uznają:*
- *4. prawo pracowników i pracodawców do zbiorowego działania w przypadku konfliktu interesów, włączając w to prawo do strajku, z zastrzeżeniem zobowiązań, jakie mogłyby wynikać z wcześniej zawartych układów zbiorowych pracy.*

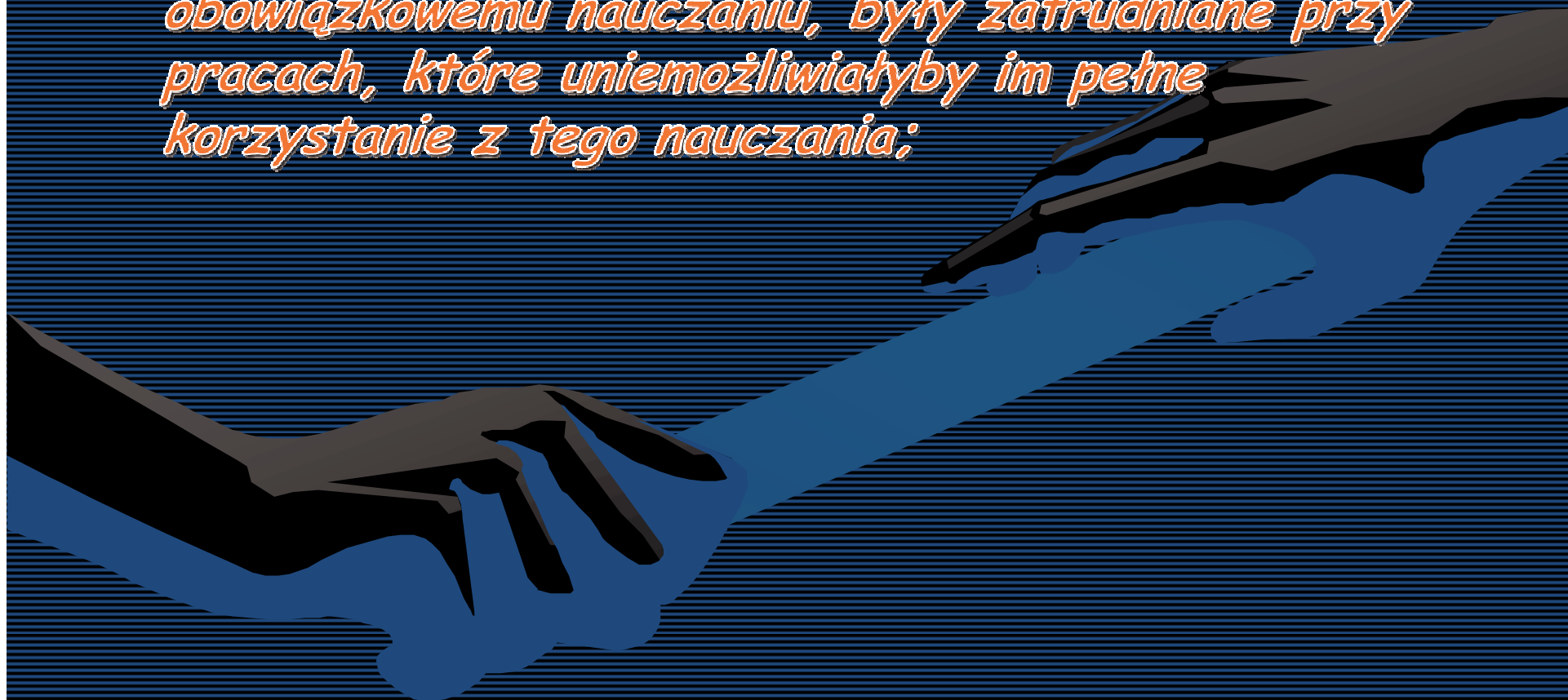


Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- *1. ustalić, że wiek piętnastu lat będzie minimalnym wiekiem dopuszczenia do zatrudnienia, z zastrzeżeniem wyjątków wobec dzieci zatrudnionych przy określonych, lekkich pracach, nieszkodliwych dla ich zdrowia, moralności lub kształcenia;*
- 2. ustalić wyższy minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia w niektórych, określonych zawodach, uznanych za niebezpieczne lub szkodliwe dla zdrowia;

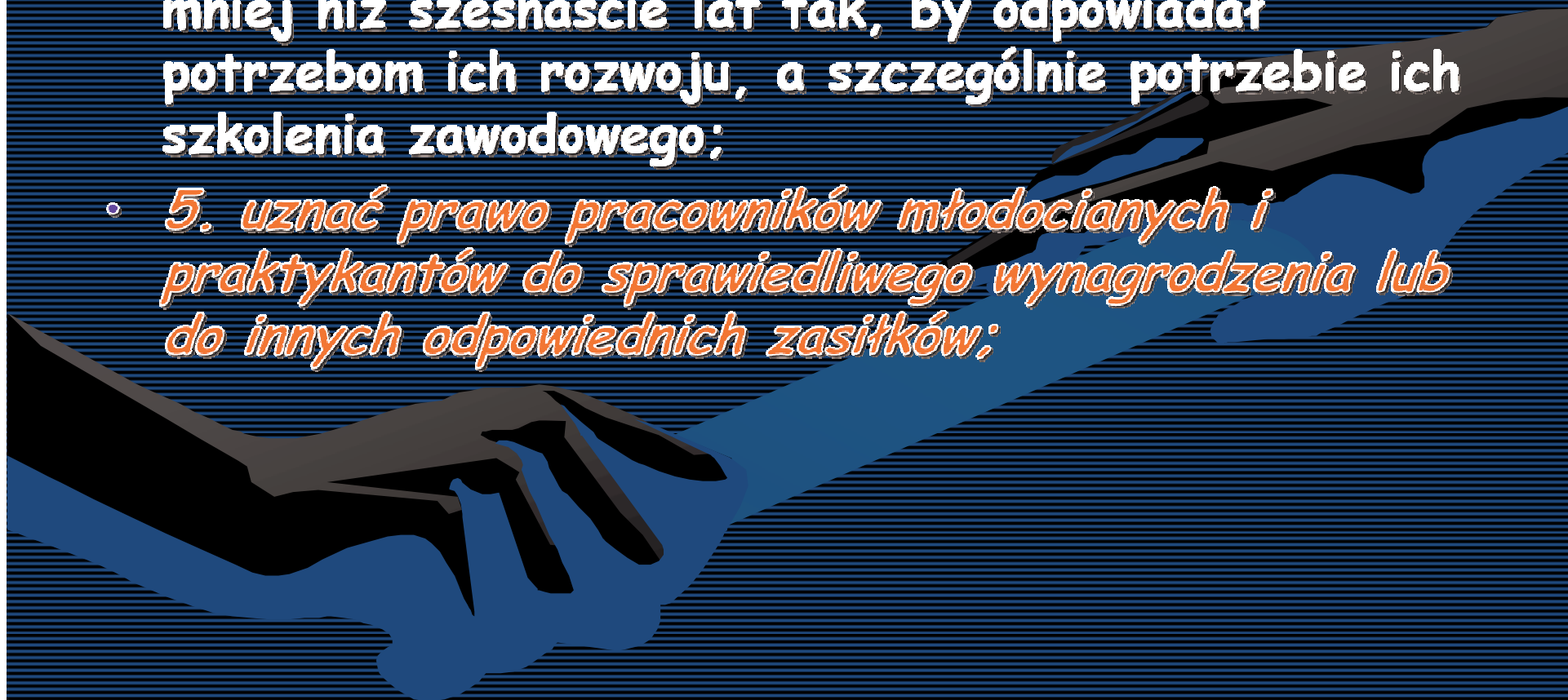
Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- *3. zabronić, by dzieci, które podlegają jeszcze obowiązkowemu nauczaniu, były zatrudniane przy pracach, które uniemożliwiałyby im pełne korzystanie z tego nauczania;*



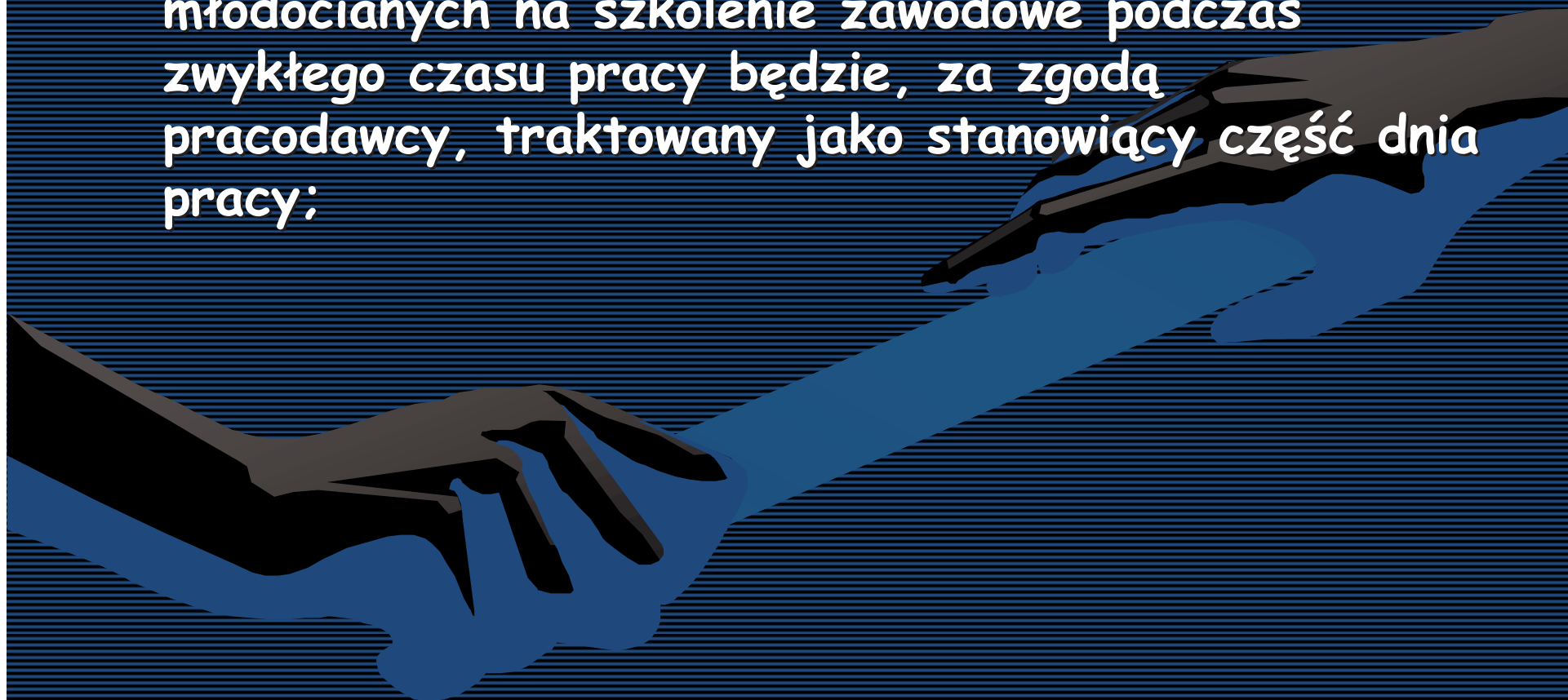
Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- 4. ograniczyć czas pracy pracowników mających mniej niż szesnaście lat tak, by odpowiadał potrzebom ich rozwoju, a szczególnie potrzebie ich szkolenia zawodowego;
- 5. *uznać prawo pracowników młodocianych i praktykantów do sprawiedliwego wynagrodzenia lub do innych odpowiednich zasilek;*



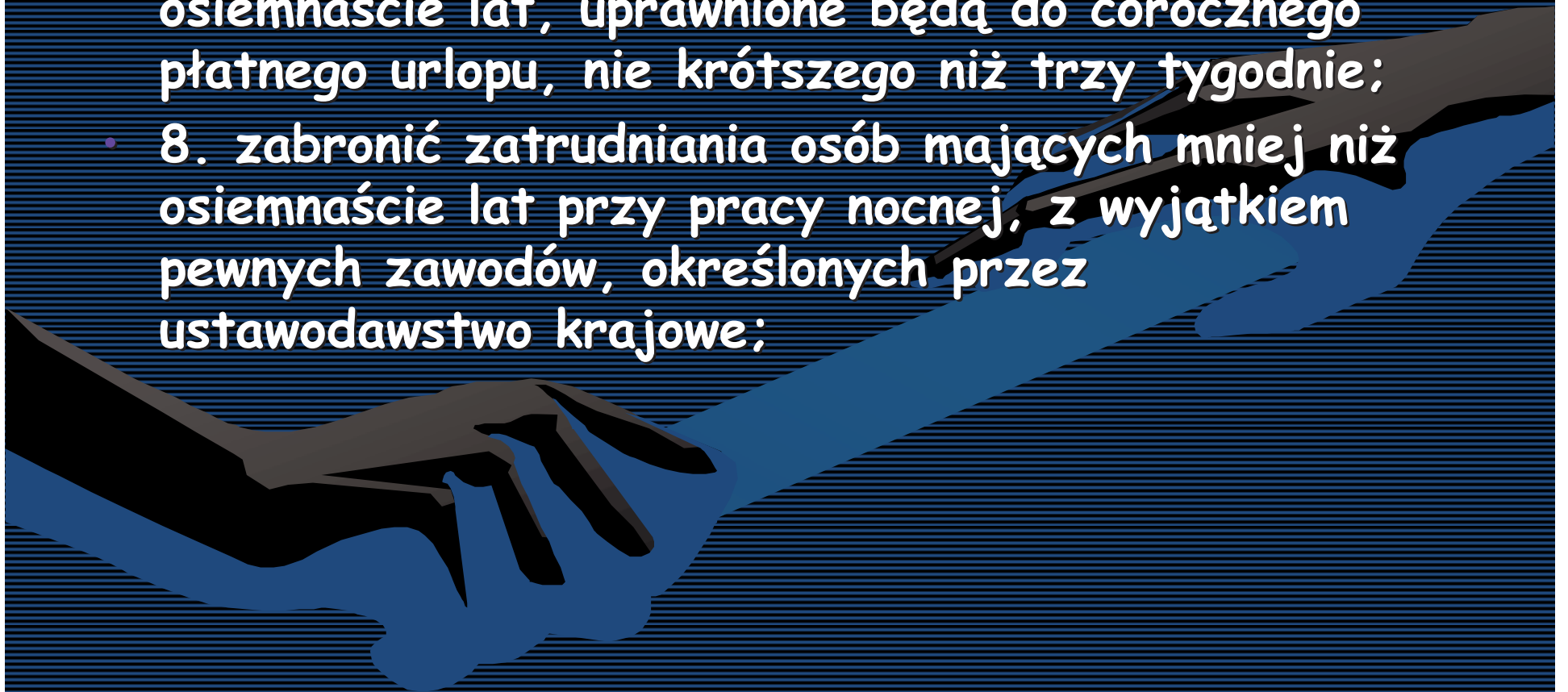
Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- 6. przewidzieć, że czas poświęcany przez młodocianych na szkolenie zawodowe podczas zwykłego czasu pracy będzie, za zgodą pracodawcy, traktowany jako stanowiący część dnia pracy;



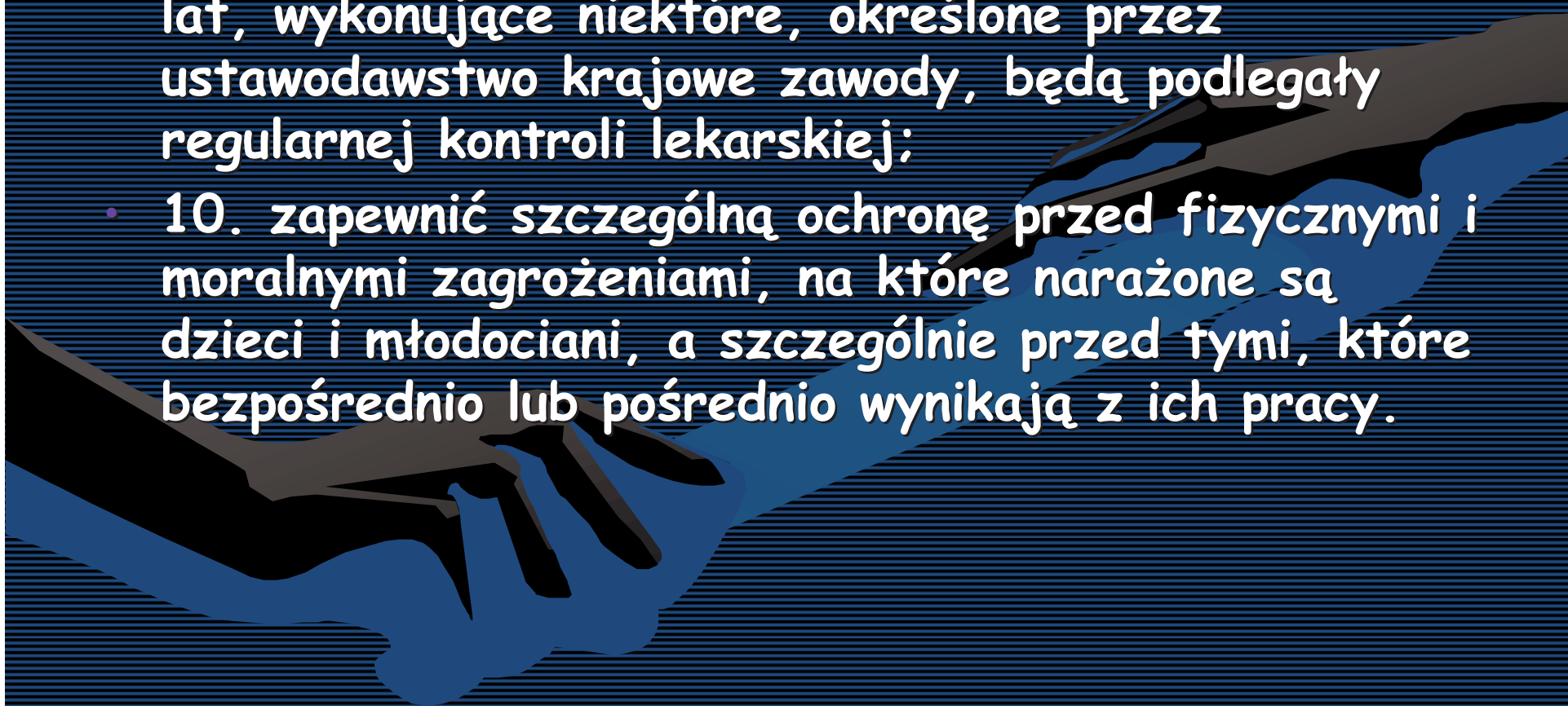
Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- 7. ustalić, że osoby zatrudnione, mające mniej niż osiemnaście lat, uprawnione będą do corocznego płatnego urlopu, nie krótszego niż trzy tygodnie;
- 8. zabronić zatrudniania osób mających mniej niż osiemnaście lat przy pracy nocnej, z wyjątkiem pewnych zawodów, określonych przez ustawodawstwo krajowe;



Prawo do dzieci i młodocianych do ochrony

- 9. ustalić, że osoby mające mniej niż osiemnaście lat, wykonujące niektóre, określone przez ustawodawstwo krajowe zawody, będą podlegały regularnej kontroli lekarskiej;
- 10. zapewnić szczególną ochronę przed fizycznymi i moralnymi zagrożeniami, na które narażone są dzieci i młodociani, a szczególnie przed tymi, które bezpośrednio lub pośrednio wynikają z ich pracy.



Prawo pracownic do ochrony

- 1. zapewnić kobietom, przed i po urodzeniu dziecka, urlop w wymiarze całkowitym co najmniej dwunastu tygodni bądź poprzez płatny urlop, bądź poprzez odpowiednie świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub z funduszy publicznych;
- 2. uznać za bezprawne wypowiedzenie przez pracodawcę pracy kobiecie w okresie jej nieobecności z powodu urlopu macierzyńskiego lub dokonanie wypowiedzenia w takim terminie, że okres wypowiedzenia wygaśnie w trakcie takiej nieobecności;

Prawo pracowników do ochrony

- 3. zapewnić matkom karmiącym swoje dzieci wystarczające przerwy w tym celu;
- 4.
 - a) uregulować zatrudnianie kobiet przy pracy nocnej w przemyśle;
 - b) zakazać zatrudniania kobiet w kopalniach pod ziemią oraz, jeżeli ma to miejsce, przy wszelkich innych pracach nieodpowiednich dla nich z powodu niebezpiecznego, niezdrowego lub uciążliwego charakteru.

Prawo do poradnictwa zawodowego

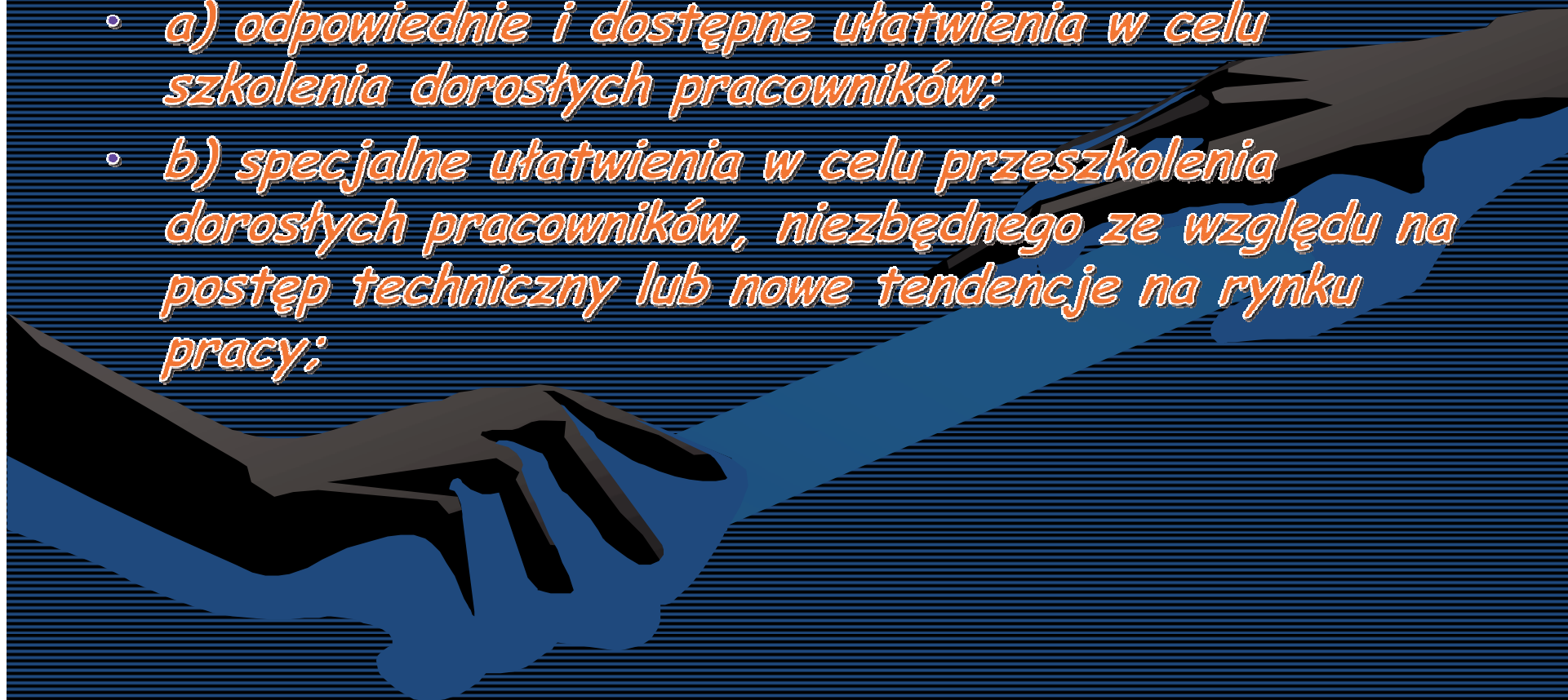
- Strony zobowiązują się zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, służby, które będą udzielać pomocy wszystkim osobom, w tym osobom niepełnosprawnym, w rozwiązywaniu problemów dotyczących wyboru zawodu i awansu zawodowego, uwzględniając indywidualne predyspozycje oraz związek tych predyspozycji z możliwościami zatrudnienia; pomoc ta będzie dostępna bezpłatnie, zarówno dla młodzieży, w tym dla dzieci w wieku szkolnym, jak i dla dorosłych.

Prawo do szkolenia zawodowego

- 1. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby, szkolenie techniczne i zawodowe wszystkich osób, w tym osób niepełnosprawnych, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników oraz umożliwić oparty jedynie na kryterium uzdolnień indywidualnych dostęp do wyższego nauczania technicznego i uniwersyteckiego;
- 2. zapewnić lub popierać system przysposobienia zawodowego oraz inne systemy szkolenia młodych chłopców i dziewcząt w różnych zawodach;

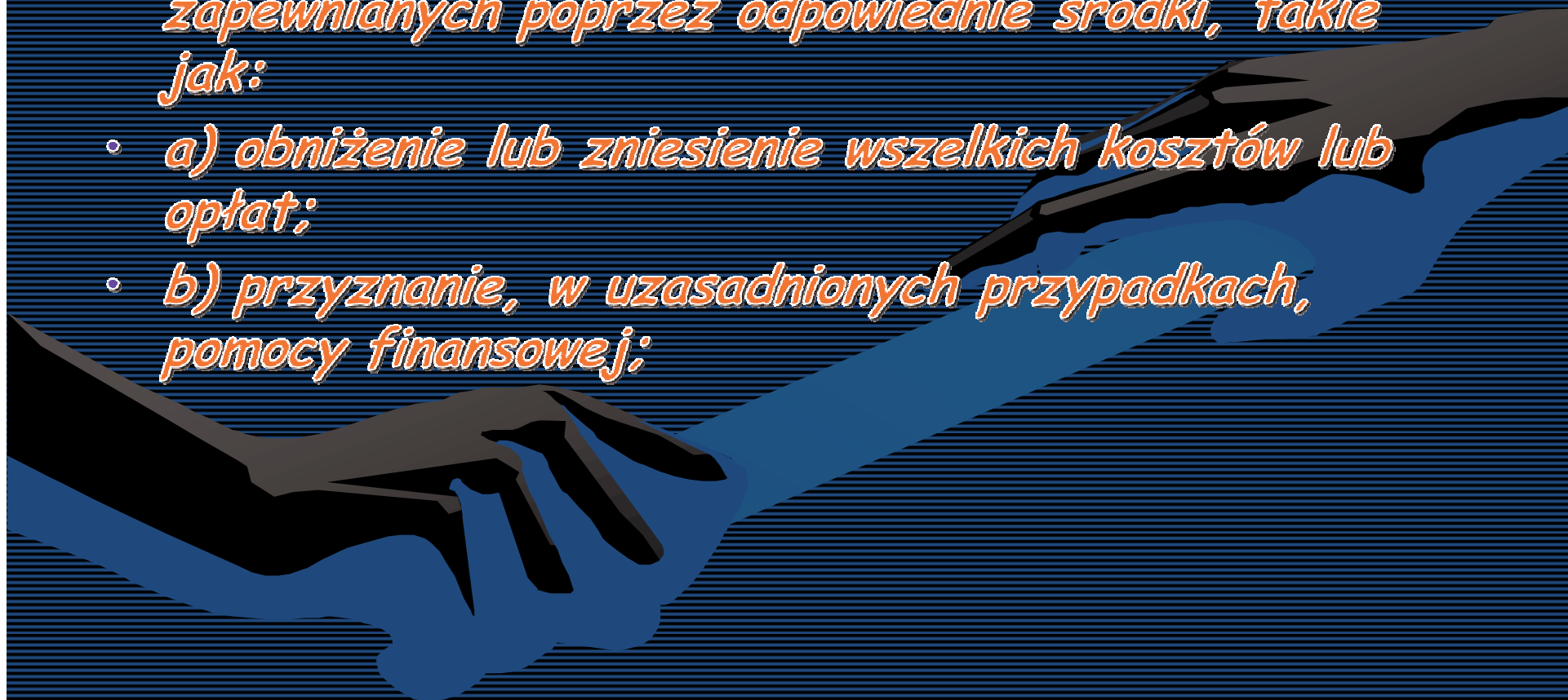
Prawo do szkolenia zawodowego

- *3. zapewnić lub popierać, w miarę potrzeby:*
- *a) odpowiednie i dostępne ułatwienia w celu szkolenia dorosłych pracowników;*
- *b) specjalne ułatwienia w celu przeszkolenia dorosłych pracowników, niezbędnego ze względu na postęp techniczny lub nowe tendencje na rynku pracy;*



Prawo do szkolenia zawodowego

- *4. popierać pełne wykorzystywanie ułatwień zapewnianych poprzez odpowiednie środki, takie jak:*
 - *a) obniżenie lub zniesienie wszelkich kosztów lub opłat;*
 - *b) przyznanie, w uzasadnionych przypadkach, pomocy finansowej;*

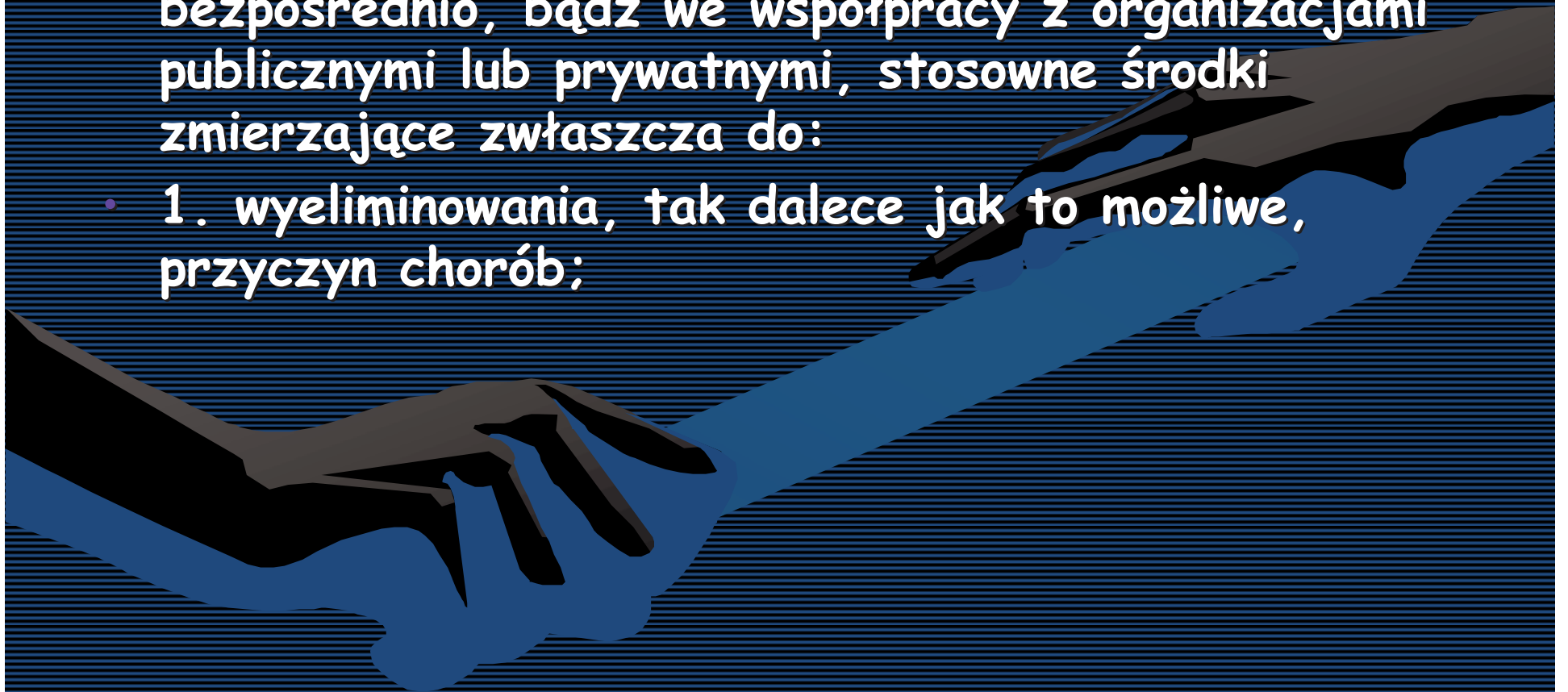


Prawo do szkolenia zawodowego

- *c) włączenie do zwykłego czasu pracy czasu spędzanego na zawodowym szkoleniu uzupełniającym, podjętym w okresie zatrudnienia przez pracownika na życzenie jego pracodawcy;*
- *d) zapewnienie, poprzez odpowiedni nadzór, w porozumieniu z organizacjami pracodawców i pracowników, skutecznego systemu przysposobienia zawodowego i każdego innego systemu szkolenia młodych pracowników oraz, w sposób ogólny, odpowiedniej ochrony młodych pracowników.*

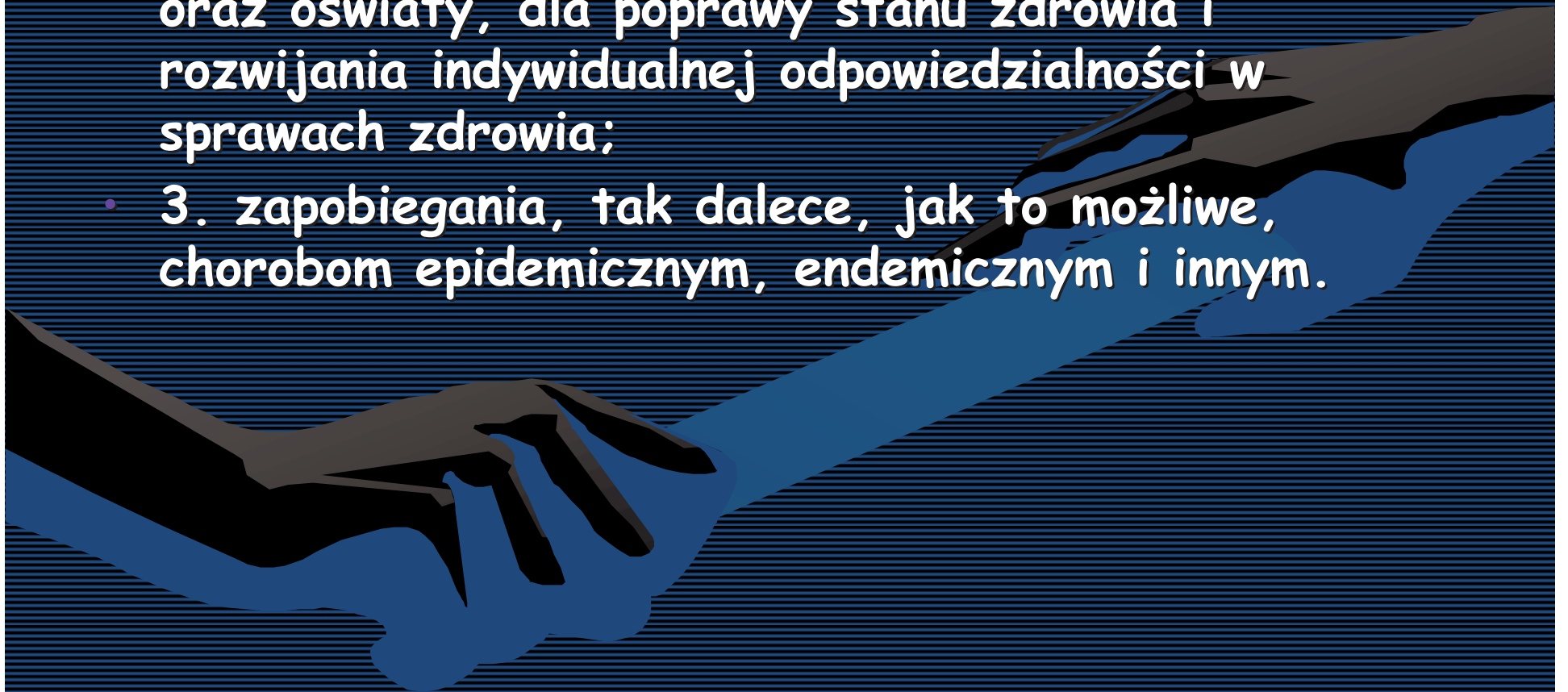
Prawo do ochrony zdrowia

- Umawiające się Strony zobowiązują się podjąć bądź bezpośrednio, bądź we współpracy z organizacjami publicznymi lub prywatnymi, stosowne środki zmierzające zwłaszcza do:
 - 1. wyeliminowania, tak dalece jak to możliwe, przyczyn chorób;



Prawo do ochrony zdrowia

- 2. zapewnienia ułatwień w zakresie poradnictwa oraz oświaty, dla poprawy stanu zdrowia i rozwijania indywidualnej odpowiedzialności w sprawach zdrowia;
- 3. zapobiegania, tak dalece, jak to możliwe, chorobom epidemicznym, endemicznym i innym.

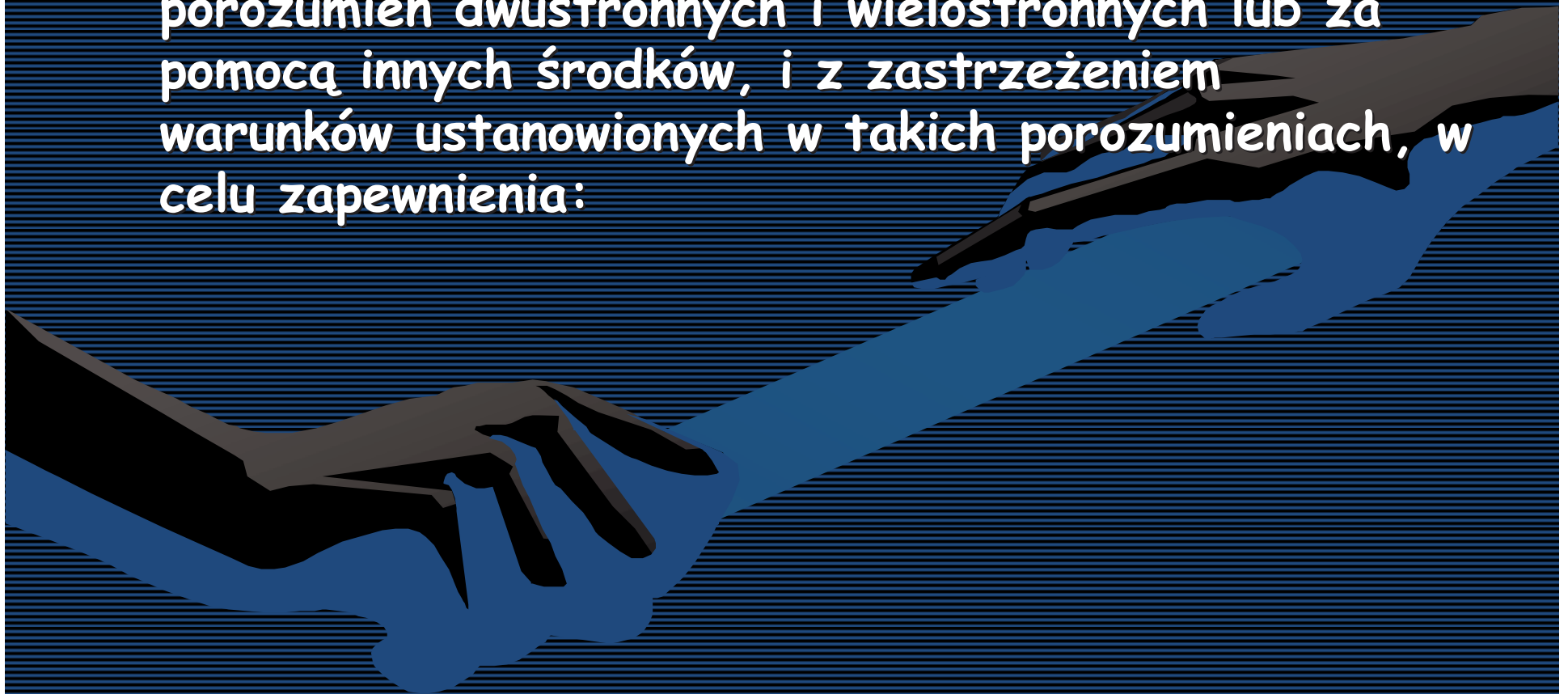


Prawo do zabezpieczenia społecznego

- 1. ustanowić lub utrzymywać system zabezpieczenia społecznego;
- 2. utrzymywać system zabezpieczenia społecznego na zadowalającym poziomie, równym co najmniej poziomowi niezbędnemu dla ratyfikowania Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (nr 102) dotyczącej minimalnych norm zabezpieczenia społecznego;
- 3. zabiegać o stopniowe podnoszenie poziomu systemu zabezpieczenia społecznego;

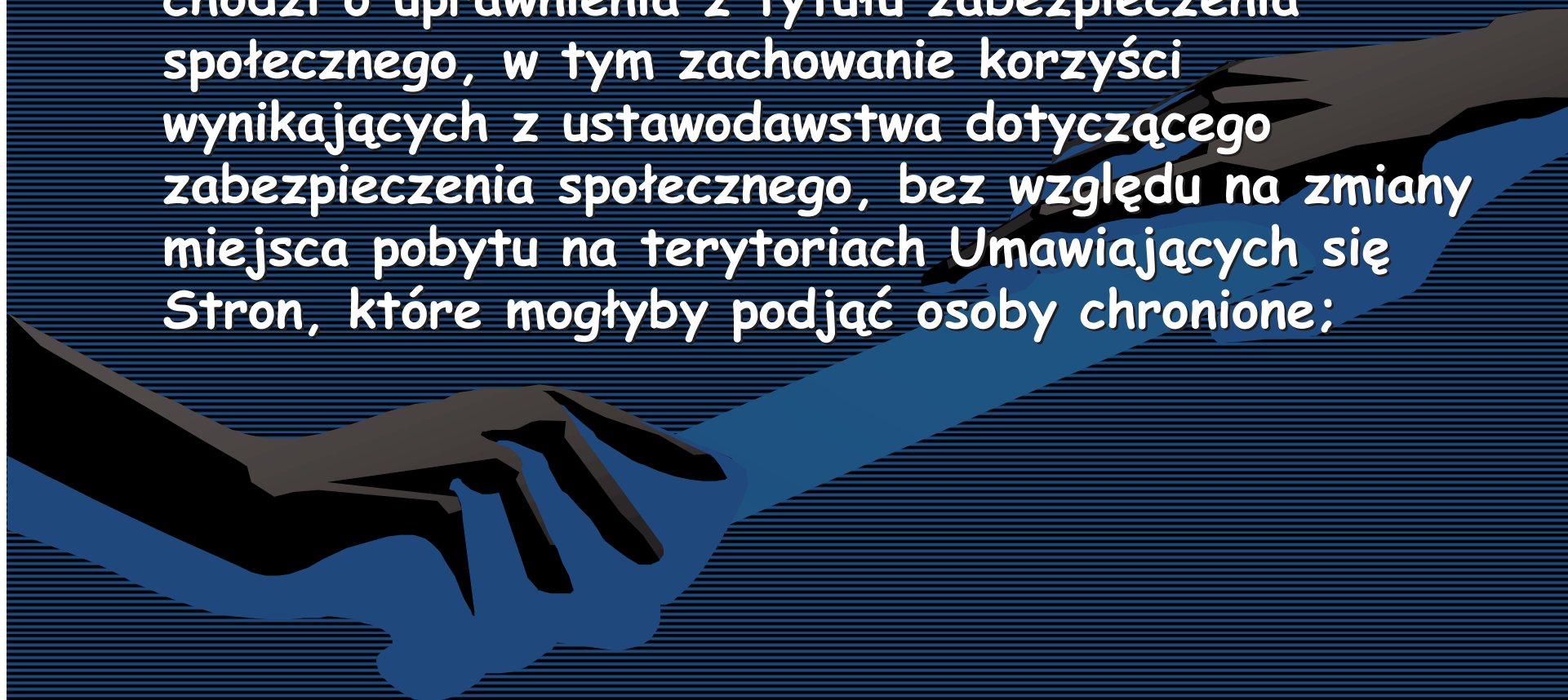
Prawo do zabezpieczenia społecznego

- 4. podjąć kroki, poprzez zawarcie odpowiednich porozumień dwustronnych i wielostronnych lub za pomocą innych środków, i z zastrzeżeniem warunków ustanowionych w takich porozumieniach, w celu zapewnienia:



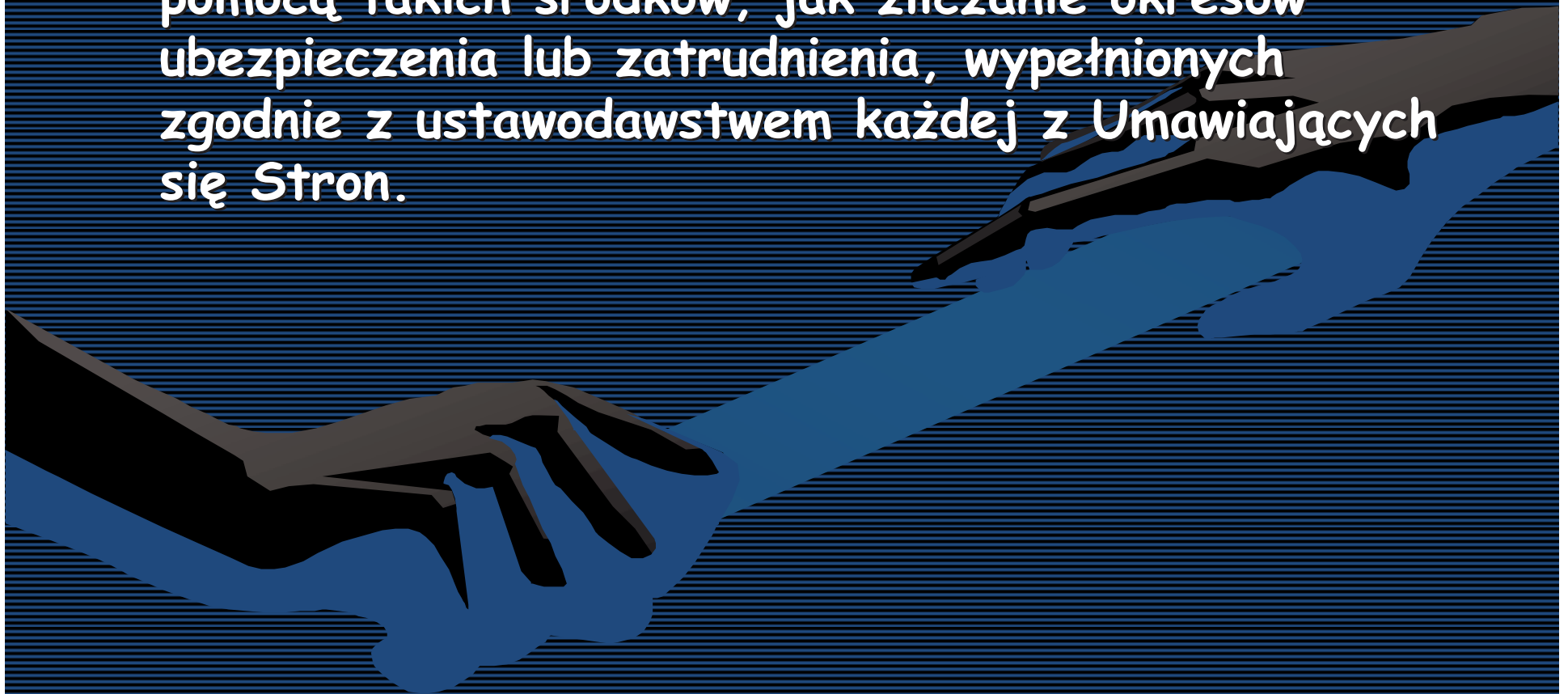
Prawo do zabezpieczenia społecznego

- a) równego traktowania własnych obywateli i obywateli innych Umawiających się Stron, jeżeli chodzi o uprawnienia z tytułu zabezpieczenia społecznego, w tym zachowanie korzyści wynikających z ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego, bez względu na zmiany miejsca pobytu na terytoriach Umawiających się Stron, które mogłyby podjąć osoby chronione;



Prawo do zabezpieczenia społecznego

- b) przyznawania, zachowania i przywracania uprawnień z tytułu zabezpieczenia społecznego za pomocą takich środków, jak zliczanie okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia, wypełnionych zgodnie z ustawodawstwem każdej z Umawiających się Stron.

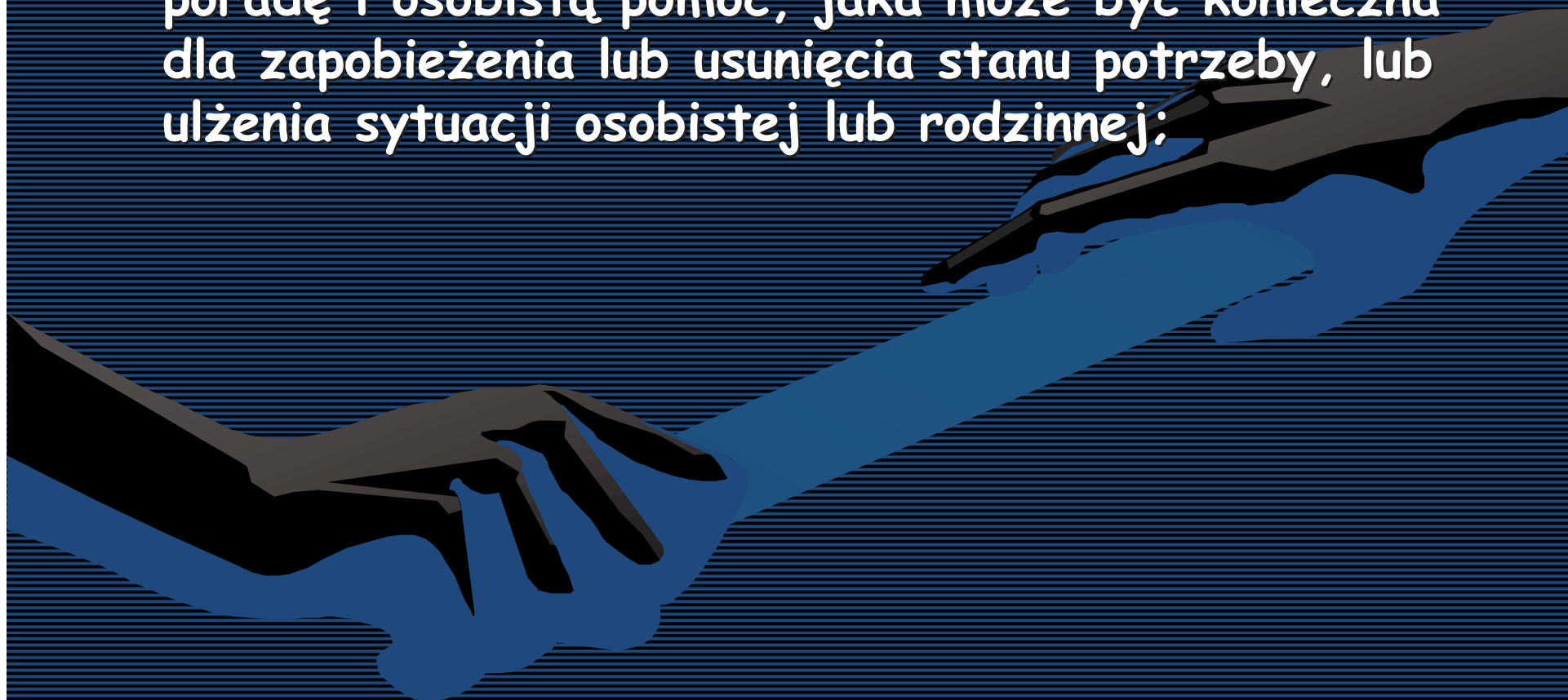


Prawo do pomocy społecznej i medycznej

- 1. zapewnić, by każdej osobie, która nie posiada dostatecznych zasobów i która nie jest zdolna do zapewnienia ich sobie z innych źródeł, szczególnie poprzez świadczenia z systemu zabezpieczenia społecznego, została przyznana odpowiednia pomoc oraz, w przypadku choroby, opieka konieczna ze względu na jej stan;
- 2. zapewnić, by osoby otrzymujące taką pomoc nie cierpiały z tego względu ograniczenia ich praw politycznych lub społecznych;

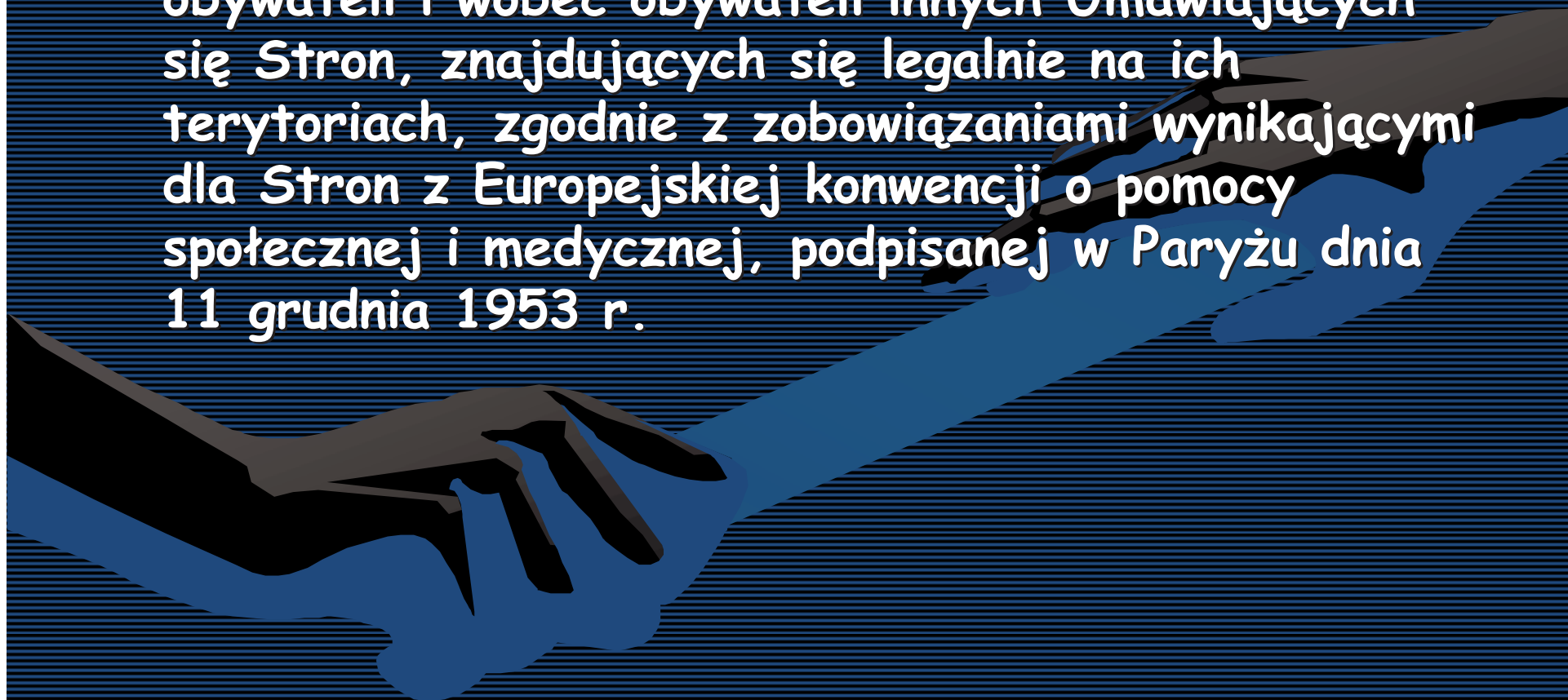
Prawo do pomocy społecznej i medycznej

- 3. przewidzieć, by każdy mógł otrzymać od właściwych służb publicznych lub prywatnych taką poradę i osobistą pomoc, jaka może być konieczna dla zapobieżenia lub usunięcia stanu potrzeby, lub ulżenia sytuacji osobistej lub rodzinnej;



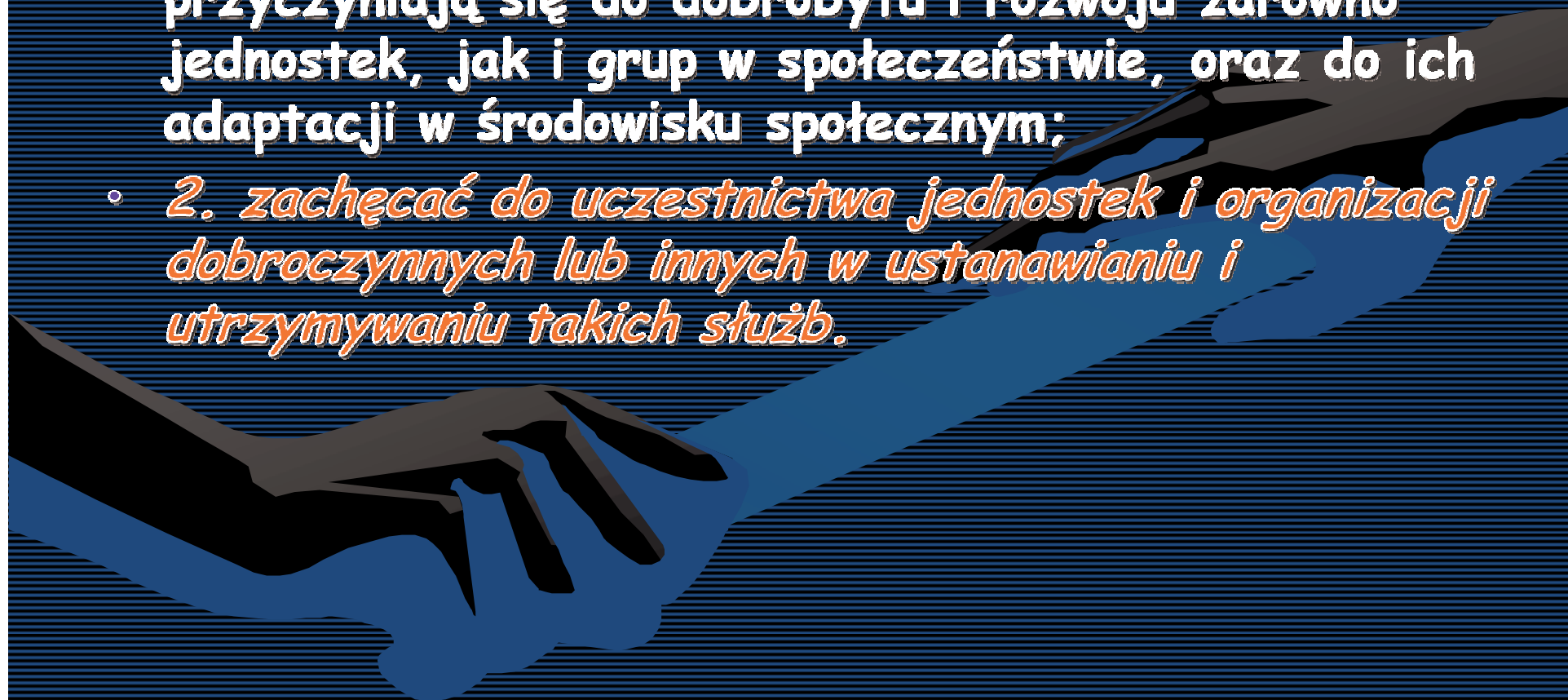
Prawo do pomocy społecznej i medycznej

- 4. stosować postanowienia przewidziane w ustępach 1, 2 i 3 niniejszego artykułu na równi wobec swoich obywateli i wobec obywateli innych Umawiających się Stron, znajdujących się legalnie na ich terytoriach, zgodnie z zobowiązaniami wynikającymi dla Stron z Europejskiej konwencji o pomocy społecznej i medycznej, podpisanej w Paryżu dnia 11 grudnia 1953 r.



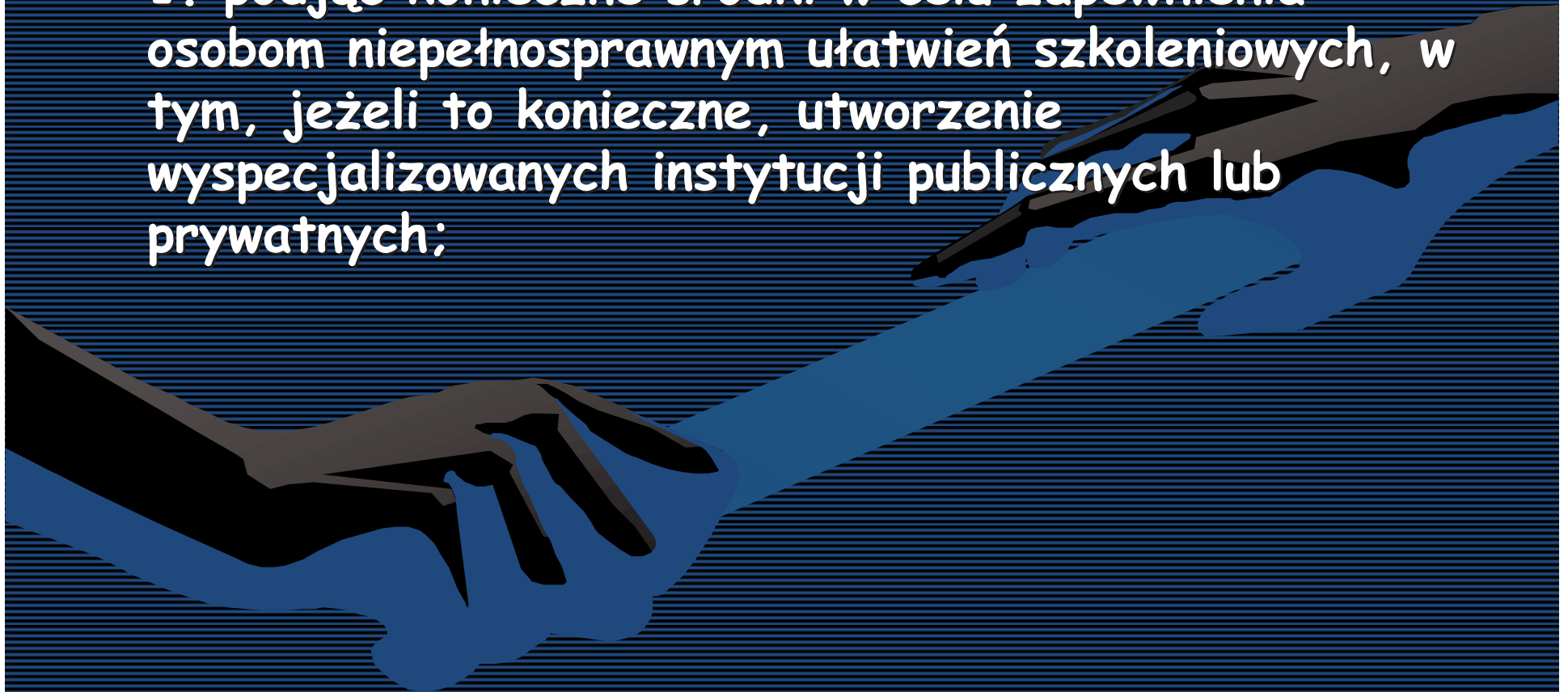
Prawo do korzystania ze służb opieki społecznej

- 1. popierać lub organizować służby posługujące się metodami właściwymi dla pracy socjalnej oraz które przyczyniają się do dobrobytu i rozwoju zarówno jednostek, jak i grup w społeczeństwie, oraz do ich adaptacji w środowisku społecznym;
- 2. zachęcać do uczestnictwa jednostek i organizacji dobroczynnych lub innych w ustanawianiu i utrzymywaniu takich służb.



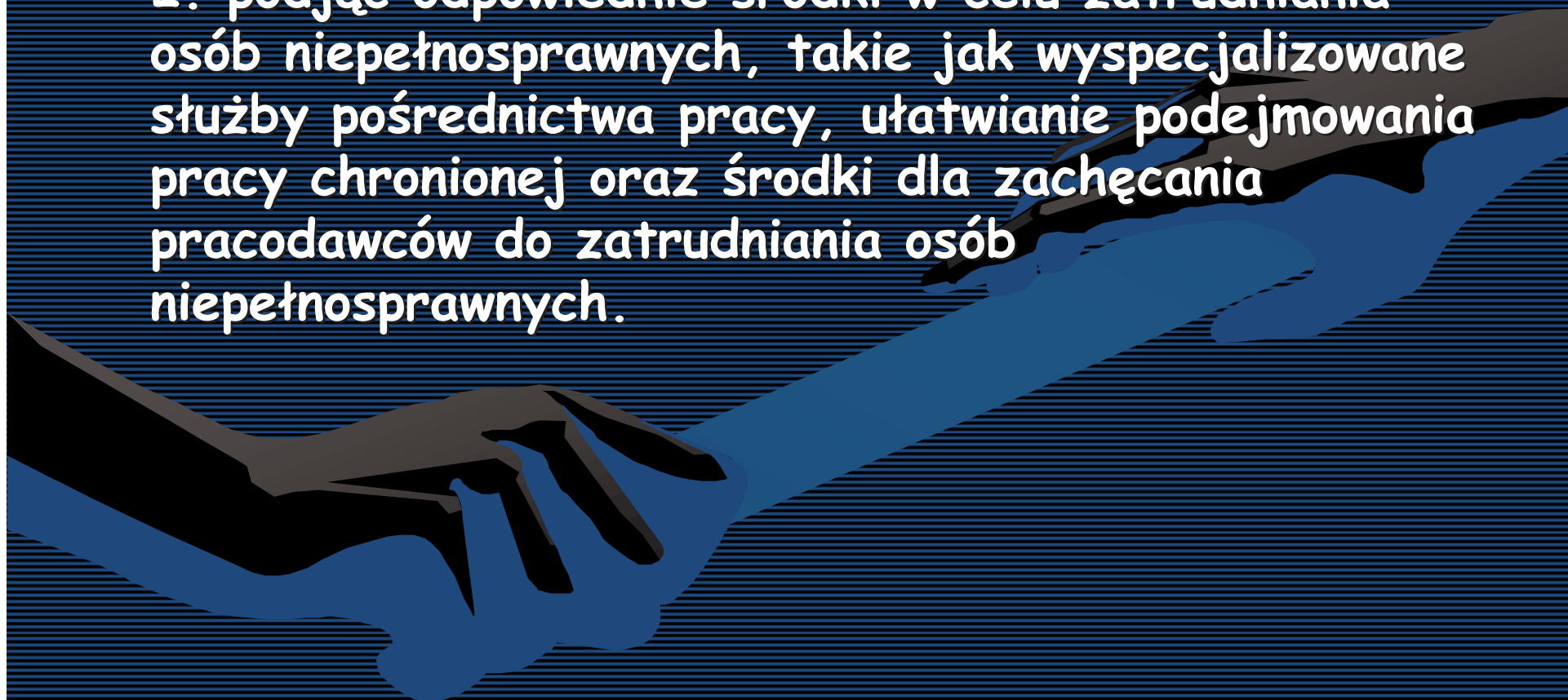
Prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej

- 1. podjąć konieczne środki w celu zapewnienia osobom niepełnosprawnym ułatwień szkoleniowych, w tym, jeżeli to konieczne, utworzenie wyspecjalizowanych instytucji publicznych lub prywatnych;



Prawo osób niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej

- 2. podjąć odpowiednie środki w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych, takie jak wyspecjalizowane służby pośrednictwa pracy, ułatwianie podejmowania pracy chronionej oraz środki dla zachęcania pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

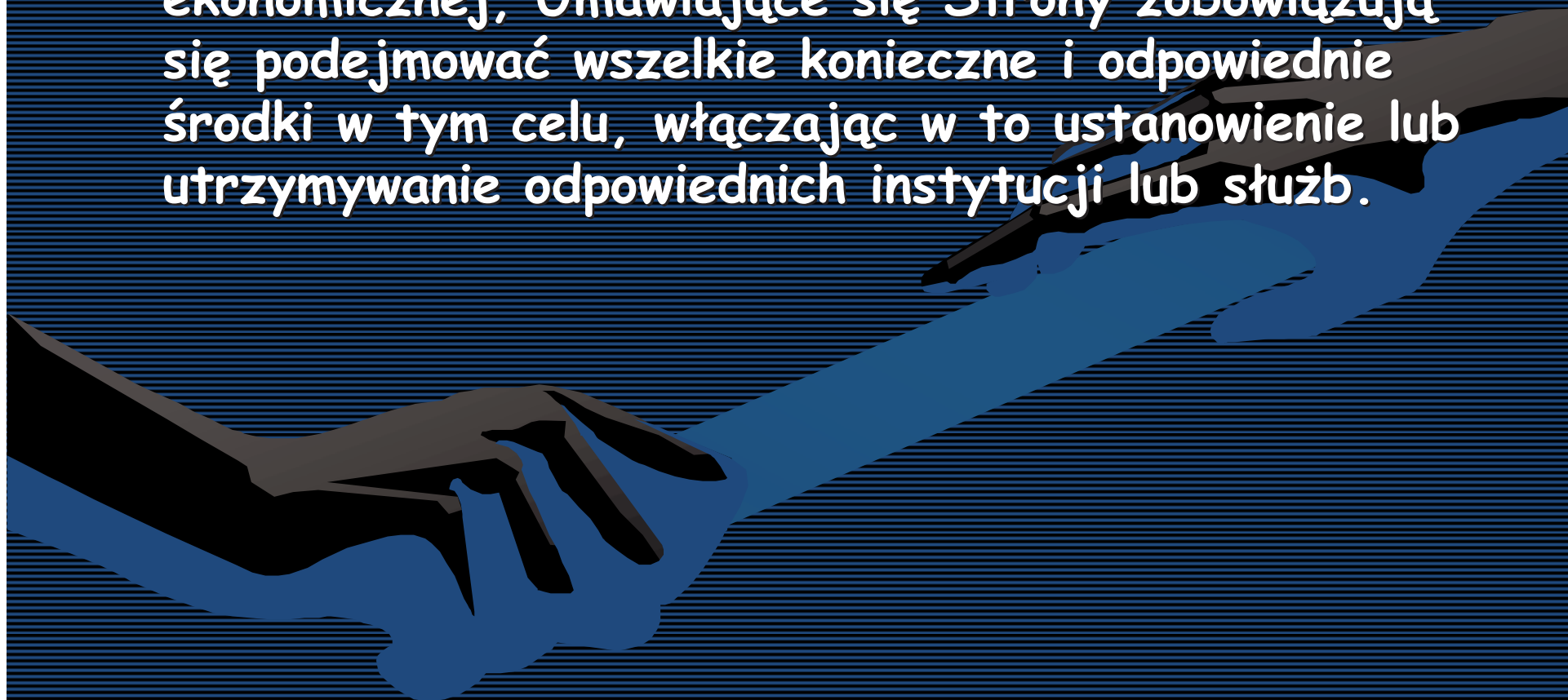


Prawo rodziny do ochrony społecznej, prawnej i ekonomicznej

- W celu zapewnienia warunków niezbędnych do pełnego rozwoju rodziny, która jest podstawową komórką społeczeństwa, Umawiające się Strony zobowiązują się popierać ekonomiczną, prawną i społeczną ochronę życia rodzinnego, zwłaszcza poprzez takie środki, jak świadczenia społeczne i rodzinne, rozwiązania podatkowe, zachęcanie do budowania mieszkań dostosowanych do potrzeb rodzin, świadczenia dla młodych małżeństw oraz wszelkie inne stosowne środki.

Prawo matek i dzieci do ochrony społecznej i ekonomicznej

- W celu zapewnienia skutecznego wykonywania prawa matek i dzieci do ochrony społecznej i ekonomicznej, Umawiające się Strony zobowiązują się podejmować wszelkie konieczne i odpowiednie środki w tym celu, włączając w to ustanowienie lub utrzymywanie odpowiednich instytucji lub służb.



Prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytoriach innych Umawiających się Stron

- 1. stosować istniejące regulacje prawne w duchu liberalnym;*
- 2. uprościć obowiązujące formalności oraz zmniejszyć lub znieść opłaty administracyjne i inne opłaty, nakładane na pracowników zagranicznych lub ich pracodawców;*
- 3. liberalizować, indywidualnie lub zbiorowo, regulacje prawne dotyczące zatrudniania pracowników zagranicznych;*

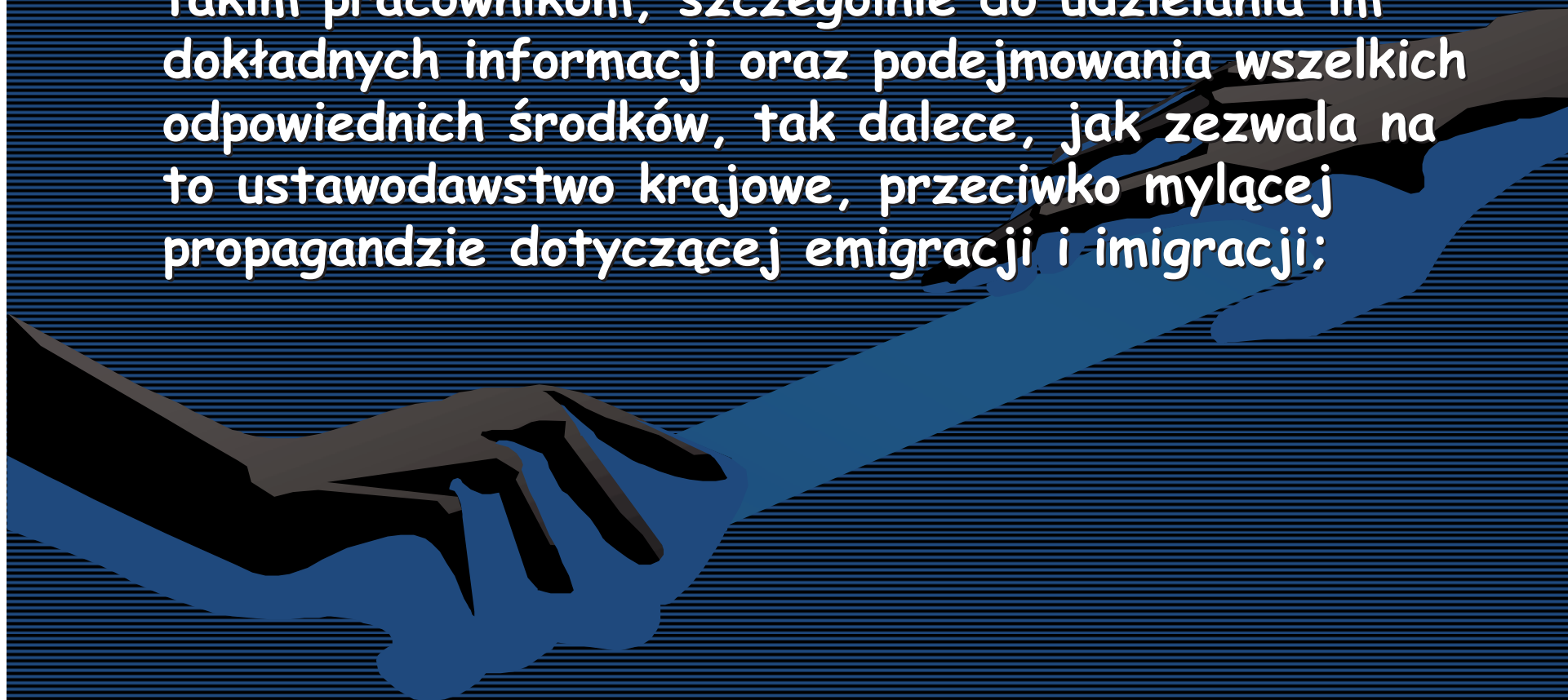
Prawo do prowadzenia działalności zarobkowej na terytoriach innych Umawiających się Stron

- oraz uznają:
- 4. prawo do opuszczenia kraju przez swych obywateli, pragnących wykonywać działalność zarobkową na terytoriach innych Umawiających się Stron.



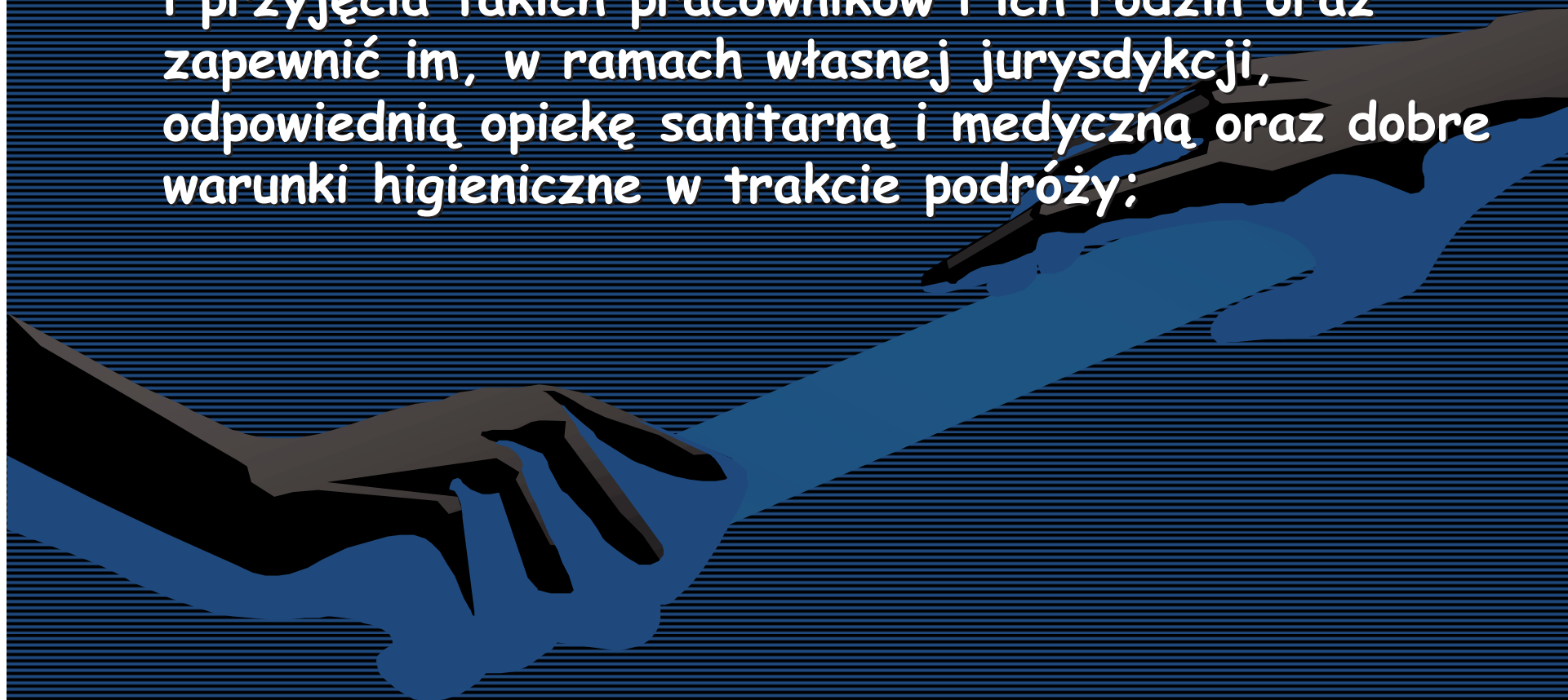
Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 1. utrzymywać lub zapewnić odpowiednie i bezpłatne służby zobowiązane do udzielania pomocy takim pracownikom, szczególnie do udzielania im dokładnych informacji oraz podejmowania wszelkich odpowiednich środków, tak dalece, jak zezwala na to ustawodawstwo krajowe, przeciwko mylącej propagandzie dotyczącej emigracji i imigracji;



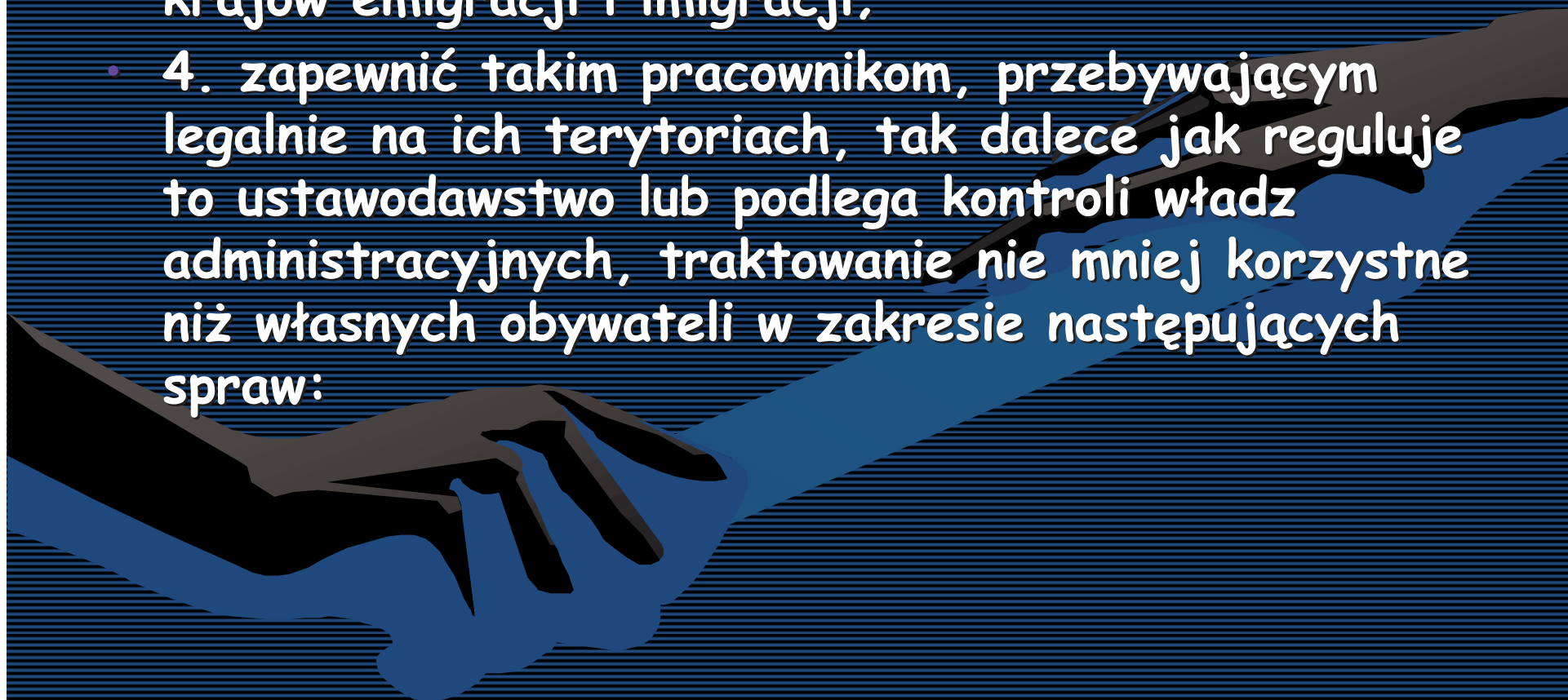
Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 2. przyjąć, w ramach własnej jurysdykcji, odpowiednie środki dla ułatwienia wyjazdu, podróży i przyjęcia takich pracowników i ich rodzin oraz zapewnić im, w ramach własnej jurysdykcji, odpowiednią opiekę sanitarną i medyczną oraz dobre warunki higieniczne w trakcie podróży:



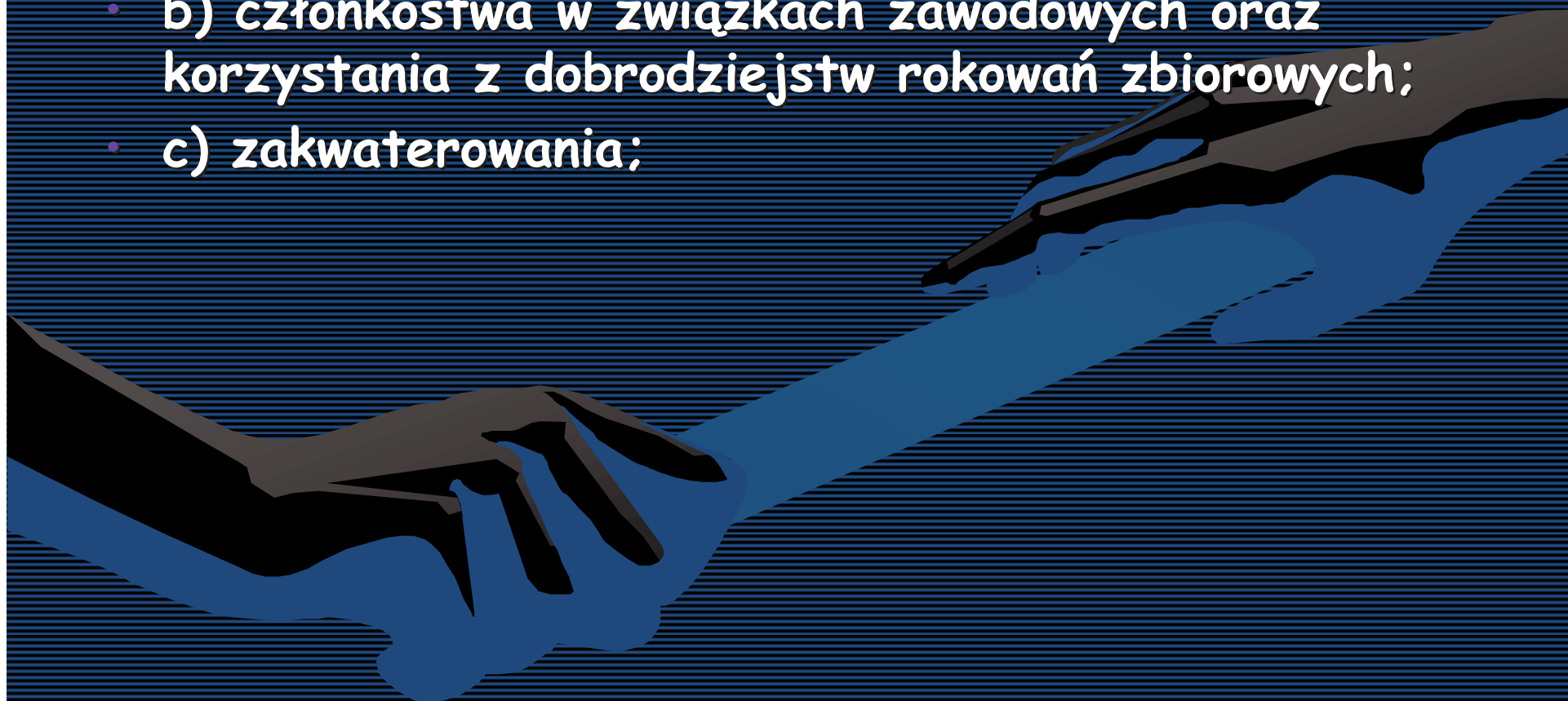
Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 3. popierać współpracę, kiedy to właściwe, między służbami socjalnymi, publicznymi i prywatnymi, krajów emigracji i imigracji;
- 4. zapewnić takim pracownikom, przebywającym legalnie na ich terytoriach, tak dalece jak reguluje to ustawodawstwo lub podlega kontroli władz administracyjnych, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli w zakresie następujących spraw:



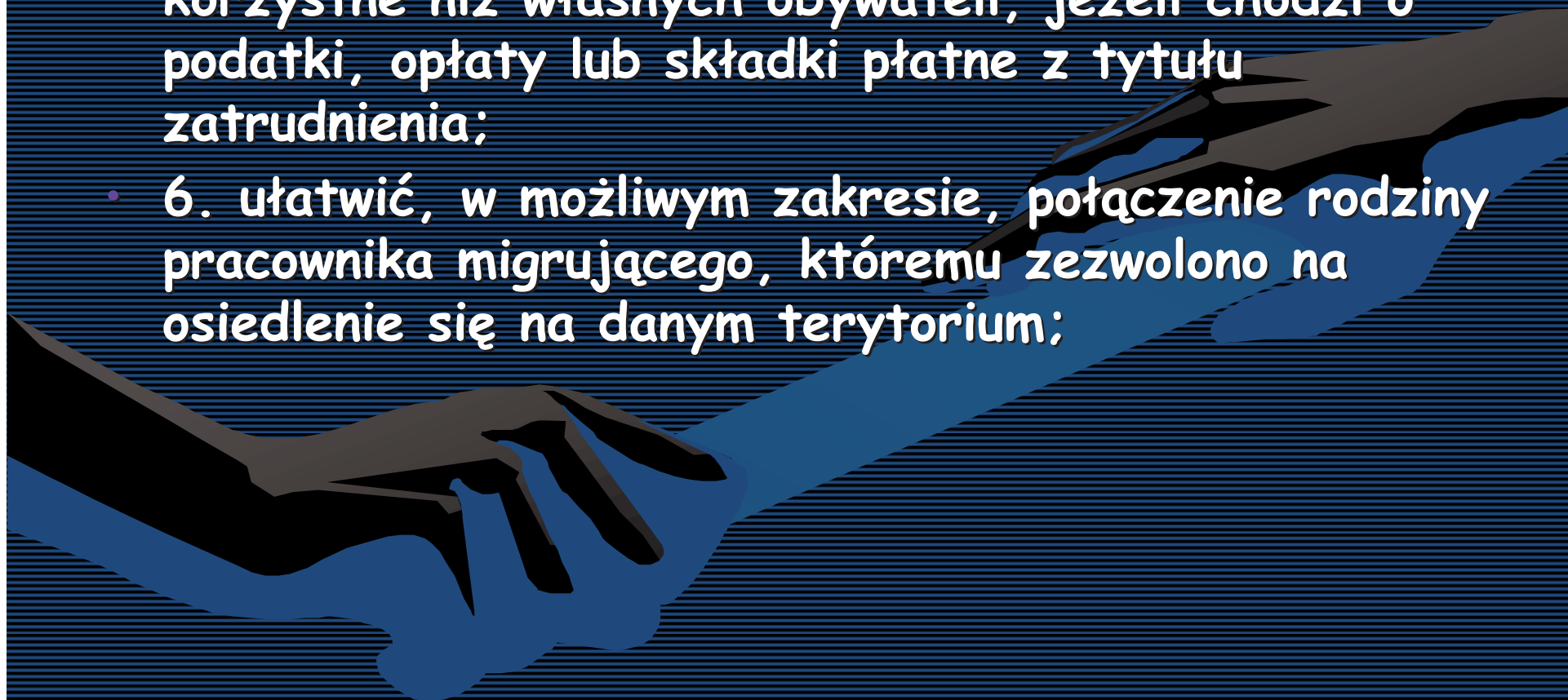
Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- a) wynagradzania oraz innych warunków zatrudnienia i pracy;
- b) członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z dobrodziejstw rokowań zbiorowych;
- c) zakwaterowania;



Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 5. zapewnić takim pracownikom, przebywającym legalnie na ich terytoriach, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli, jeżeli chodzi o podatki, opłaty lub składki płatne z tytułu zatrudnienia;
- 6. ułatwić, w możliwym zakresie, połączenie rodziny pracownika migrującego, któremu zezwolono na osiedlenie się na danym terytorium;

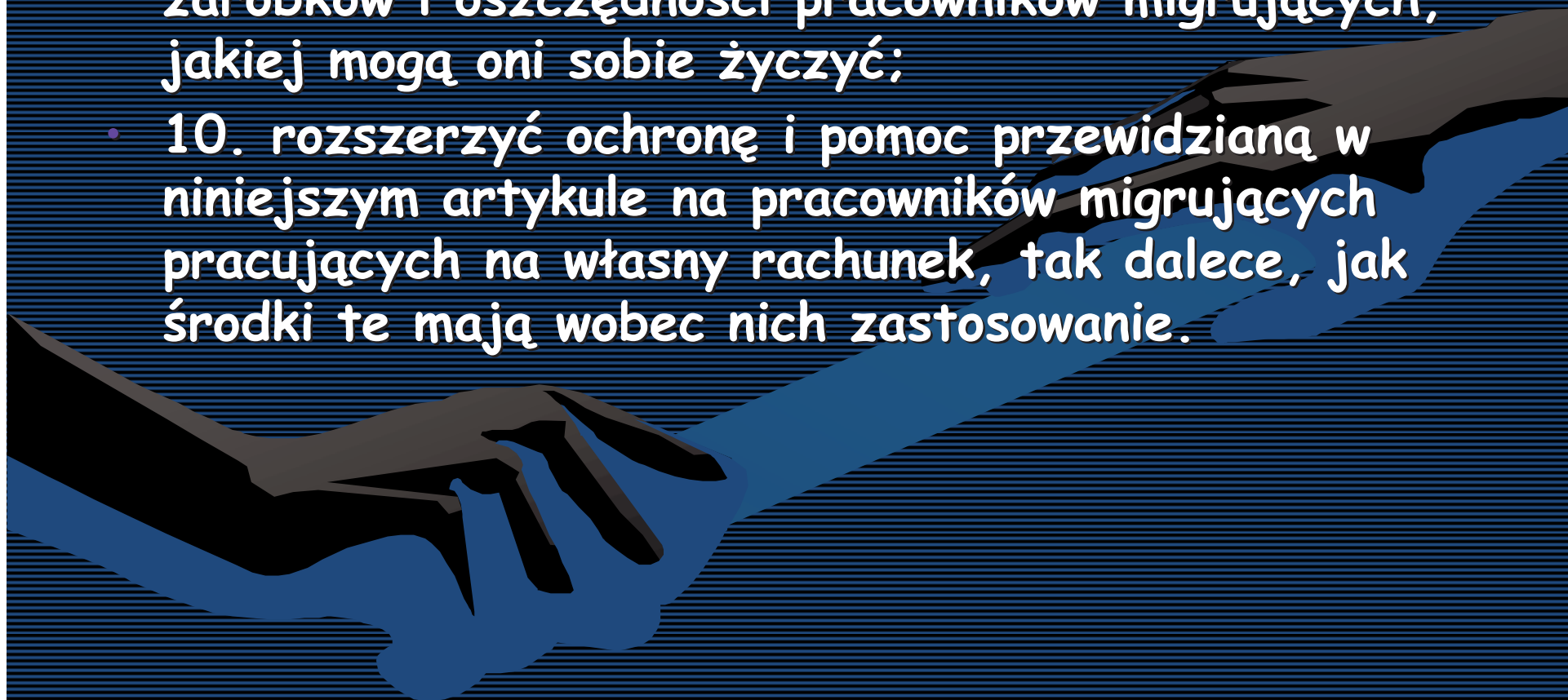


Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 7. zapewnić takim pracownikom, znajdującym się legalnie na ich terytoriach, traktowanie nie mniej korzystne niż własnych obywateli w zakresie postępowania sądowego, dotyczącego spraw powołanych w niniejszym artykule;
- 8. zapewnić, by tacy pracownicy, mieszkający legalnie na ich terytoriach, nie mogli być wydalenieni, o ile nie zagrażają bezpieczeństwu państwa lub nie naruszają porządku publicznego lub dobrych obyczajów;

Prawo pracowników migrujących i ich rodzin do ochrony i pomocy

- 9. zezwolić, w granicach ustalonych przez ustawodawstwo, na przekazywanie takiej części zarobków i oszczędności pracowników migrujących, jakiej mogą oni sobie życzyć;
- 10. rozszerzyć ochronę i pomoc przewidzianą w niniejszym artykule na pracowników migrujących pracujących na własny rachunek, tak dalece, jak środki te mają wobec nich zastosowanie.





Prawo Unii Europejskiej

Sposób ogłaszania

Akty prawne Unii Europejskiej podlegają ogłoszeniu w
Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej
(Official Journal of the European Union)
wydawany przez Biuro Publikacji wspólnot Europejskich,
który wydawany jest w trzech seriach,

Sposób ogłaszania

a) w serii L (legislacja) – zawiera akty prawne Wspólnot Europejskich, tj.:

- rozporządzenia;
- dyrektywy;
- decyzje;
- zalecenia;
- opinie;

Sposób ogłaszania

b) w serii C (komunikaty, informacje i zawiadomienia)– zawiera istotne dokumenty Unii Europejskiej jak np.:

- streszczenia wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości i Sądu Pierwszej Instancji;
- ogłoszenia o naborze do pracy w instytucjach Unii Europejskiej;

c) w serii S (suplement)– w szczególności zawiera:

- ogłoszenia publiczne dotyczące pracy, dostaw i usług wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej.

The background of the slide is the flag of the European Union, featuring a blue field with twelve yellow five-pointed stars arranged in a circle. The flag is depicted with realistic folds and ripples, giving it a three-dimensional appearance. The text is centered over the flag.

Nowe podejście
do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia



Uwaga wypadek !

- Co roku w Unii Europejskiej notuje się ok. 6000 wypadków śmiertelnych związanych z pracą, a miliony osób odnosi obrażenia lub ponosi poważny uszczerbek na zdrowiu w miejscu pracy.
- Pracownicy i pracodawcy muszą być uświadomieni o zagrożeniach, jakim muszą stawić czoła oraz jak sobie z nimi poradzić.

Nie przestrzeganie
przepisów BHP
prowadzi do wypadku

Strategia Unii Europejskiej

- Nowa strategia Unii Europejskiej w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy zobowiązuje państwa członkowskie do stymulowania działań na rzecz stałej poprawy warunków pracy w tym zakresie i ich ujednolicania z zachowaniem już osiągniętych wyników.

Wymagane działania:

- konsolidacja działań i postaw tworzących kulturę pracy i wykonywania zawodu;
- zapobieganie ryzyku zawodowemu, jego przewidywanie i szacowanie.

Korzyści:

- niezbędna umiejętność kontrolowania oraz zarządzania ryzykiem zawodowym wchodzi dziś w zakres kwalifikacji zawodowych i menedżerskich, których ranga zostaje w strategii unijnej podniesiona do kategorii pierwszorzędnej.

Dyrektywa Rady 89/391/EWG
z dnia 12 czerwca 1989 r.
w sprawie wprowadzenia środków w celu
poprawy bezpieczeństwa i zdrowia
pracowników w miejscu pracy
z dnia 1989-06-12
brzmienie od 2008-12-11
(Dz.Urz.UE.L 1989 Nr 183, str. 1)
wydanie specjalne Dz.Urz.UE.WS rozdział 5 tom 1, str.
349
© European Communities (Wspólnoty Europejskie),
<http://eur-lex.europa.eu/>

Dyrektywa 89/391/EWG

- Dyrektywa wprowadza nowe podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy głównie przez:
 - aktywne zapobieganie zagrożeniom,
 - partycypację pracowników,
 - zapewnienie ciągłej poprawy bezpieczeństwa,
 - integrację działań w zakresie BHP z wszystkimi działaniami przedsiębiorstwa.

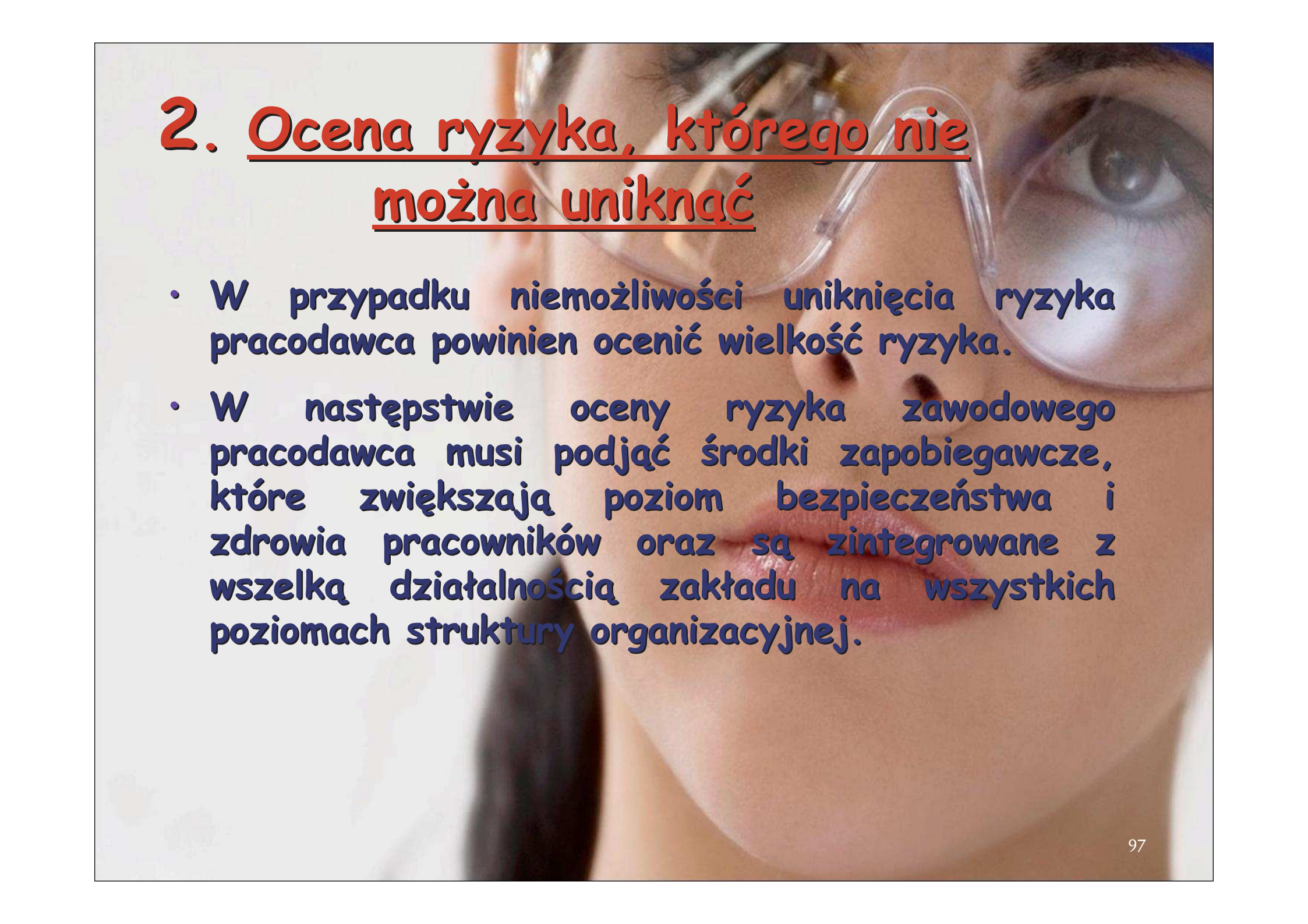
A close-up photograph of a woman's face, focusing on her eyes and nose. She is wearing clear safety glasses. The background is blurred, showing some indistinct shapes and colors.

9 zasad zapobiegania ryzyku zawodowemu

A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is slightly blurred, showing some industrial or workshop elements.

1. Unikanie ryzyka

- Pracodawca powinien podejmować wszelkie środki i działania, które pozwolą na unikanie ryzyka.
- Nie powinny powodować ryzyka dla pracowników stosowane:
 - rozwiązania technologiczne,
 - maszyny i urządzenia,
 - materiały
 - organizacja pracy.

A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is slightly blurred, showing what appears to be a workshop or industrial setting.

2. Ocena ryzyka, którego nie można uniknąć

- W przypadku niemożności uniknięcia ryzyka pracodawca powinien ocenić wielkość ryzyka.
- W następstwie oceny ryzyka zawodowego pracodawca musi podjąć środki zapobiegawcze, które zwiększają poziom bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz są zintegrowane z wszelką działalnością zakładu na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej.

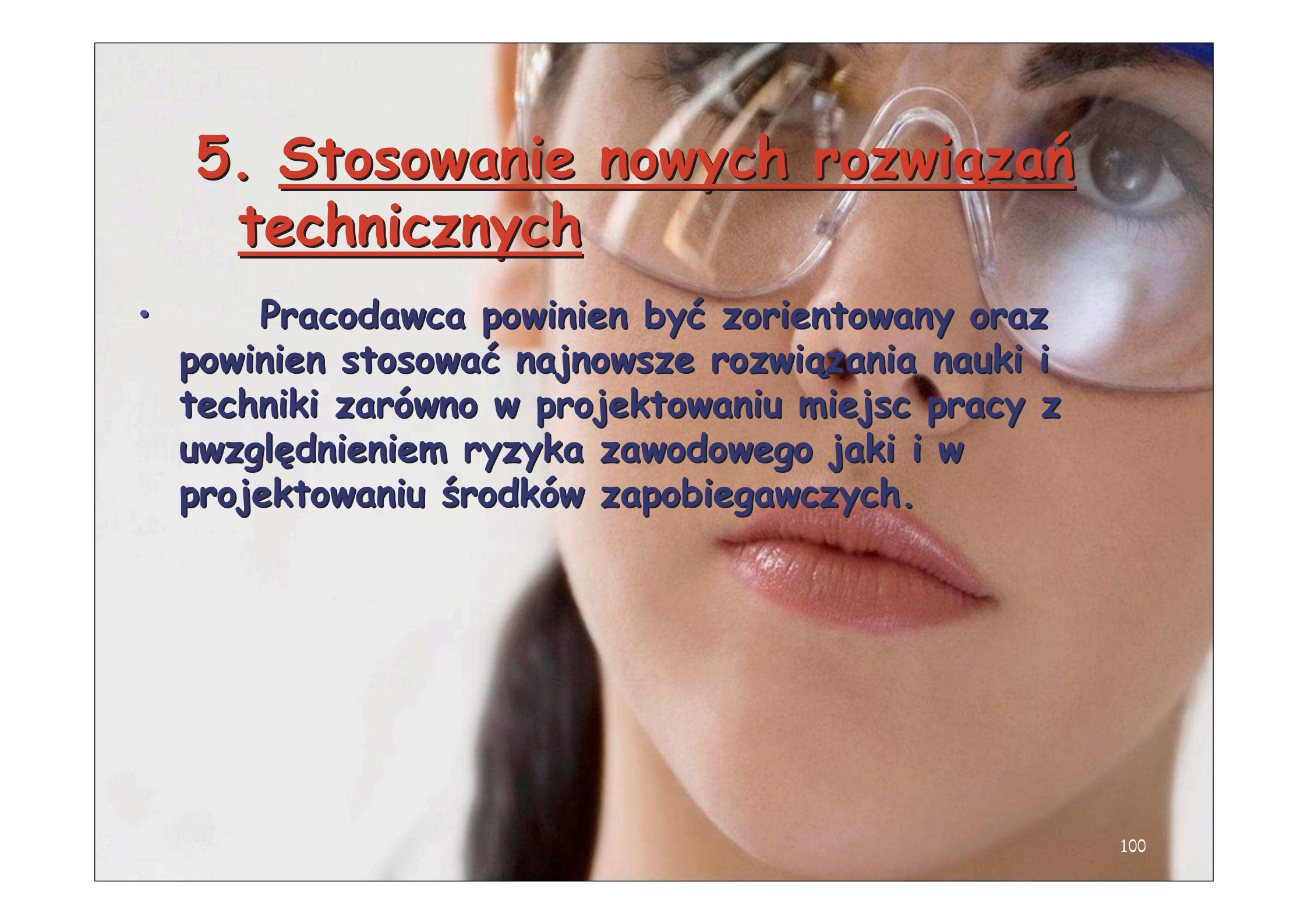
A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is blurred.

3. Zapobieganie ryzyku u źródła

- Środki i działania zapobiegawcze powinny w pierwszej kolejności koncentrować się na, źródle ryzyka i sposobach jego wyeliminowania lub ograniczenia.

4. Dostosowanie pracy do człowieka

- Dostosowanie pracy do pojedynczego człowieka, powinno być uwzględnione przy projektowaniu metod produkcyjnych i metod pracy.
- Powinno uwzględniać łagodzenie monotonii pracy, zmniejszenie natężenia pracy w wymuszonym tempie oraz zmniejszenie negatywnego wpływu tego typu pracy na zdrowie człowieka.
- Pracodawca powinien uwzględniać możliwości pracownika w aspekcie jego bezpieczeństwa i zdrowia przy powierzaniu mu zadań do wykonania.

A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is blurred.

5. Stosowanie nowych rozwiązań technicznych

- Pracodawca powinien być zorientowany oraz powinien stosować najnowsze rozwiązania nauki i techniki zarówno w projektowaniu miejsc pracy z uwzględnieniem ryzyka zawodowego jaki i w projektowaniu środków zapobiegawczych.

A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is slightly blurred, showing some indistinct shapes and colors.

6. Zastępowanie środków niebezpiecznych bezpiecznymi

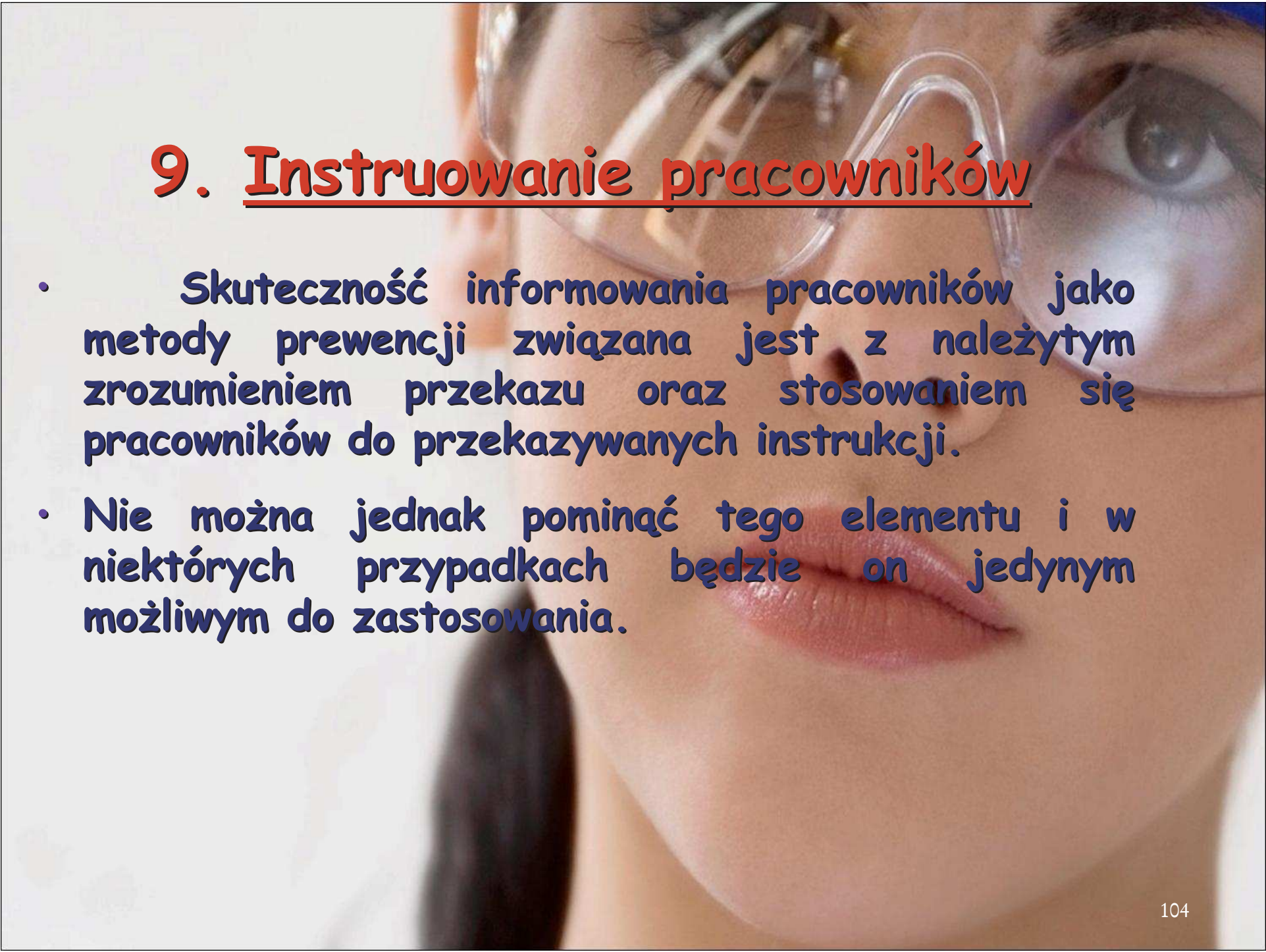
- Pracodawca powinien zastępować środki niebezpieczne bezpiecznymi lub, jeśli jest to niemożliwe, mniej niebezpiecznymi.

7. Prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej

- Prowadzenie spójnej i całościowej polityki zapobiegawczej obejmować powinno:
 - organizację pracy,
 - warunki pracy,
 - technikę,
 - stosunki społeczne
 - oraz wpływ czynników związanych ze środowiskiem pracy.

8. Priorytet środków ochrony zbiorowej nad środkami ochrony indywidualnej

- Stosowanie środków ochrony zbiorowej (osłon na maszynach, barier, bezdotykowych, urządzeń ochronnych itp.) rozszerza zakres ochrony na wszystkie osoby, których może dotyczyć zagrożenie.
- Stosowanie środków ochrony indywidualnej związane jest z określonymi ograniczeniami (niewygoda dla pracowników, stosowanie uzależnione jest od indywidualnych decyzji) i powinno być wykorzystywane w sytuacjach, gdy nie można zastosować innych rozwiązań lub gdy te rozwiązania są niewystarczające.

A close-up photograph of a person's face, focusing on their eyes and nose. They are wearing clear safety glasses. The background is slightly blurred, showing a light-colored wall.

9. Instruowanie pracowników

- Skuteczność informowania pracowników jako metody prewencji związana jest z należytym zrozumieniem przekazu oraz stosowaniem się pracowników do przekazywanych instrukcji.
- Nie można jednak pominąć tego elementu i w niektórych przypadkach będzie on jedynym możliwym do zastosowania.

**Podstawowym aktem prawnym, mówiącym o
prawie do bezpiecznych i higienicznych
warunków pracy, jest :**

**Konstytucja
Rzeczypospolitej Polskiej**

**z dnia 2 kwietnia 1997 r.
(Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
brzmienie od 2009-10-21**

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
z dnia 2 kwietnia 1997 r.
(Dz. U. nr 78, poz. 483)

Art. 24

Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.

Art. 66

- 1. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.**

Art. 68

- 1. Każdy ma prawo do ochrony zdrowia.**

Kodeks pracy

Jest to „konstytucja pracownicza” określająca prawa i obowiązki stron stosunku pracy (pracowników i pracodawców) w zasadzie sposób całościowy i wyczerpujący.

Kodeks pracy - Przedmiot regulacji

**Kodeks pracy
określa prawa i
obowiązki
pracowników i
pracodawców**

PRACOWNIK, PRACODAWCA

PRACOWNIK – osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art.2 k.p.)

PRACODAWCA – jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia pracowników (art.3 k.p.)

Kodeks pracy

Kodeks pracy jest najważniejszym źródłem prawa pracy w Polsce.

Inne źródła prawa pracy

Prawo pracy, to, zgodnie z art. 9 k. p., 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.

Podstawowe zasady prawa pracy

- Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy.
- Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu.
- Państwo określa minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę.
- Państwo prowadzi politykę zmierzającą do pełnego produktywnego zatrudnienia.

Zasada równości pracowników

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

Prawo do godziwego wynagrodzenia

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

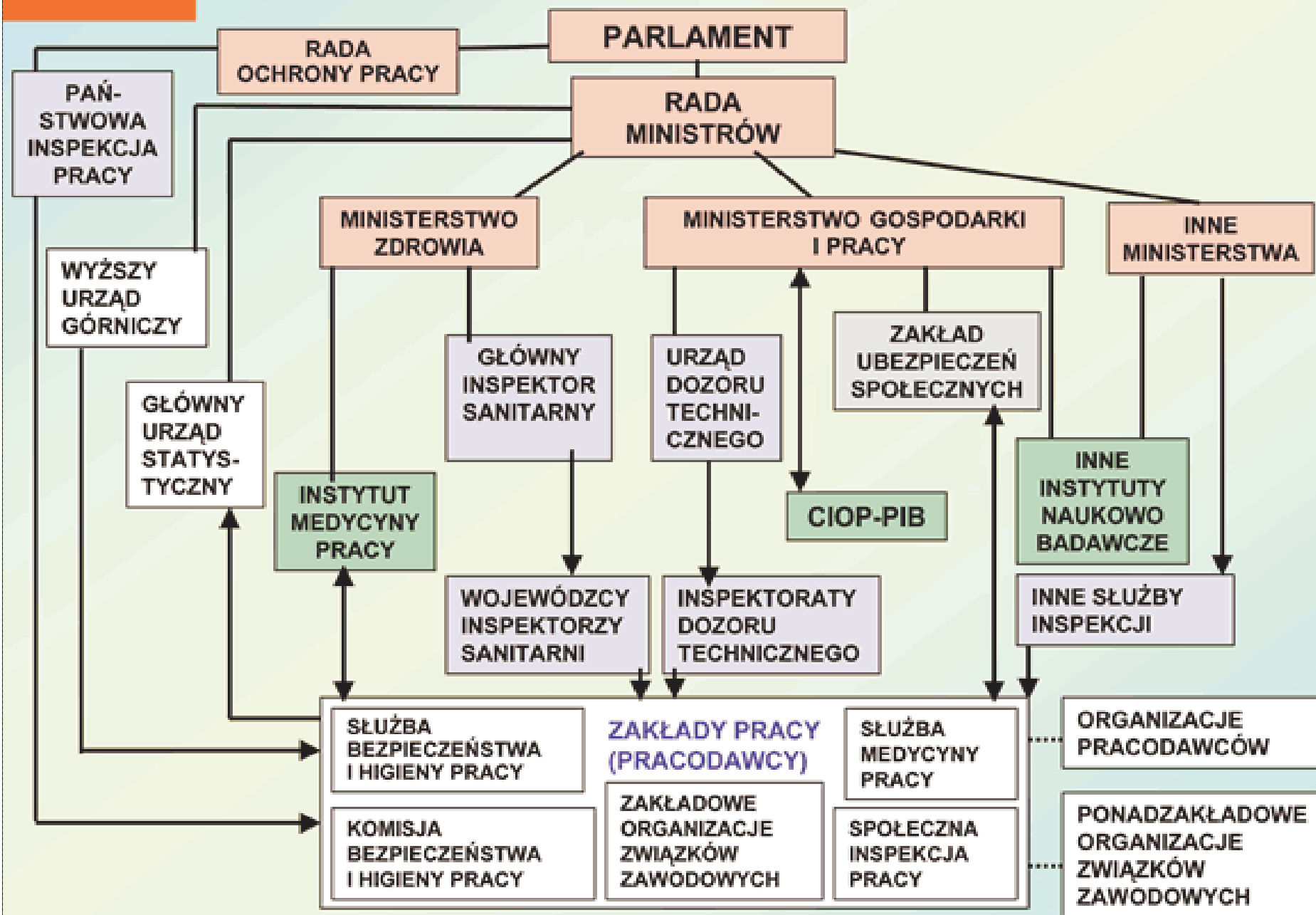
Prawo do wypoczynku

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

Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy.

- Nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **Państwowa Inspekcja Pracy**.
- Nadzór i kontrolę przestrzegania zasad, przepisów higieny pracy i warunków środowiska pracy sprawuje **Państwowa Inspekcja Sanitarna**.
- Społeczną kontrolę przestrzegania prawa pracy, w tym przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawuje **społeczna inspekcja pracy**.

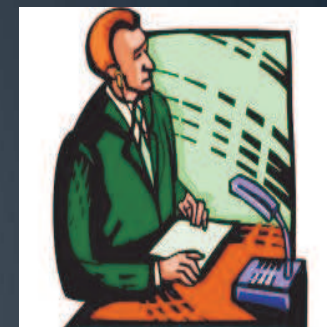
SYSTEM OCHRONY PRACY W POLSCE





Obowiązki pracodawcy

Podstawowe obowiązki pracodawcy



Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.

Uwaga: Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

zapewnić rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych,



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,



W szczególności pracodawca jest obowiązany:

zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.



Obowiązki pracodawcy

Pracodawca oraz osoba kierująca pracownikami są obowiązani znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nich obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.



Obowiązek informowania o zagrożeniach

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników oraz działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia tych zagrożeń.



Obowiązek informowania o zagrożeniach

Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o pracownikach wyznaczonych do:

- a) udzielania pierwszej pomocy,**
- b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.**



Obowiązek informowania o zagrożeniach

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

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

Obowiązek informowania o zagrożeniach

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

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

Działania bez porozumienia z pracodawcą

Pracodawca jest obowiązany umożliwić pracownikom, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla ich zdrowia lub życia albo dla zdrowia lub życia innych osób, podjęcie działań w celu uniknięcia niebezpieczeństwa - nawet bez porozumienia z przełożonym - na miarę ich wiedzy i dostępnych środków technicznych.

Działania bez porozumienia z pracodawcą

Pracownicy, którzy podjęli działania w celu uniknięcia niebezpieczeństwa, nie mogą ponosić jakichkolwiek niekorzystnych konsekwencji tych działań, pod warunkiem że nie zaniedbali swoich obowiązków.



Obowiązki pracodawcy w zakresie BHP względem niepracowników

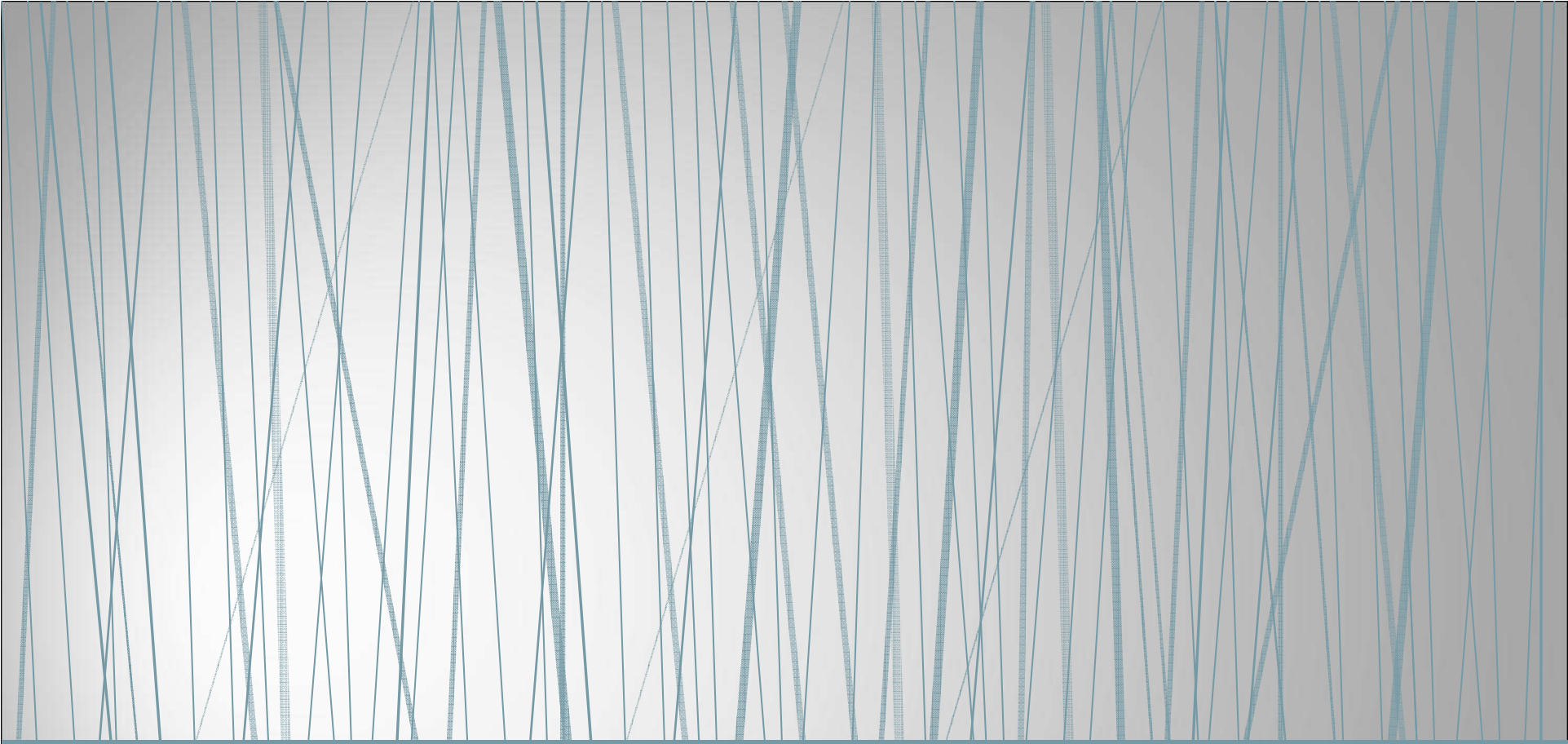
Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy:

- osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Obowiązki przedsiębiorcy w zakresie BHP

Obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy stosuje się odpowiednio do przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizującymi pracę wykonywaną przez osoby fizyczne:

- 1) na innej podstawie niż stosunek pracy,**
- 2) prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą.**



Współpraca pracodawców

Współpraca pracodawców

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

- 1)współpracować ze sobą,
- 2)wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,

Współpraca pracodawców

3)ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,

4)informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

Współpraca pracodawców

Uwaga:

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



Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach

Pracodawca jest obowiązany:

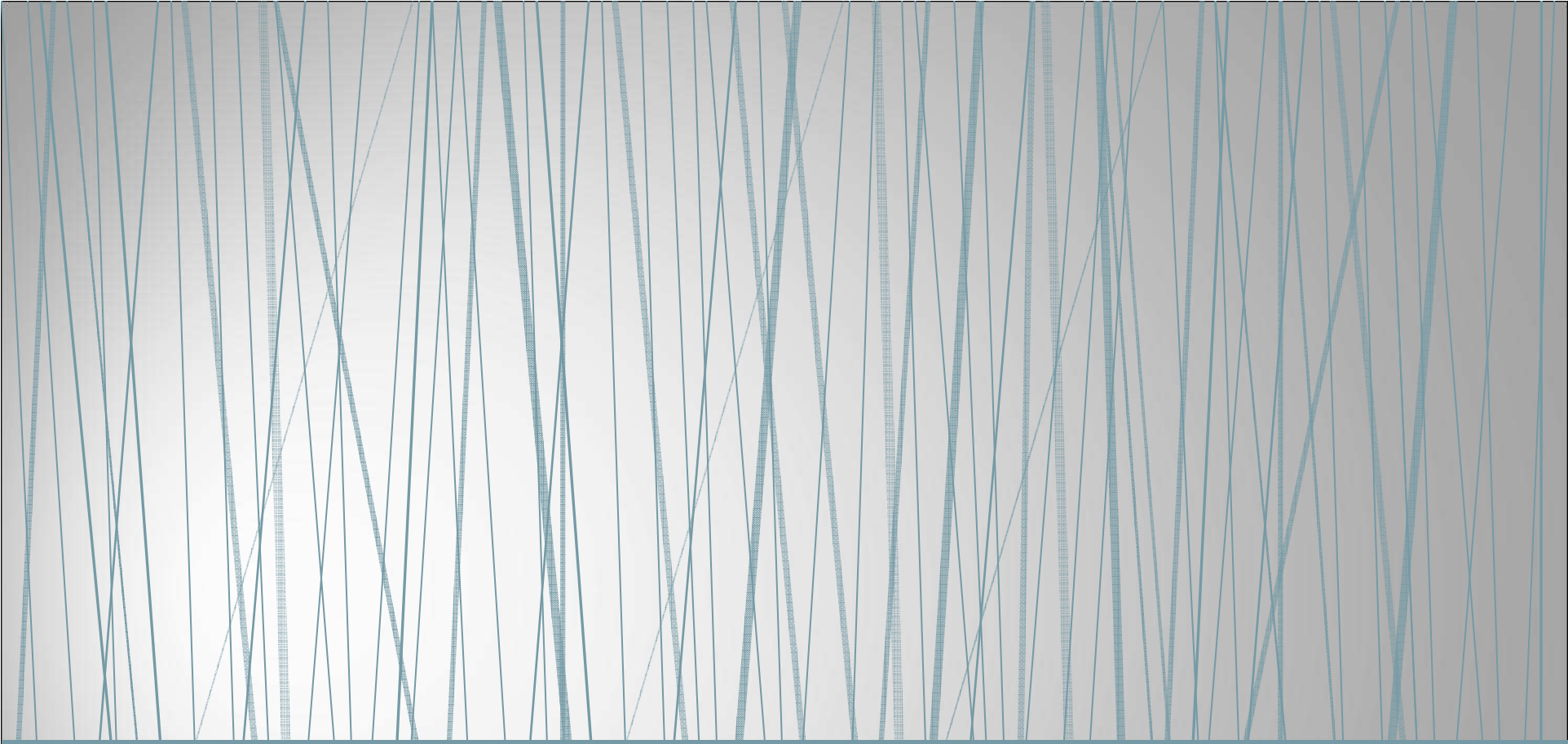
- 1) zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,**
- 2) wyznaczyć pracowników do:**
 - a) udzielania pierwszej pomocy,**
 - b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,**

Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach

Pracodawca jest obowiązany:

3) zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.





Obowiązki osoby kierującej

**Osoba kierująca
pracownikami jest
obowiązana:**



- **organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,**

**Osoba kierująca
pracownikami jest
obowiązana:**



- organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,**

Osoba kierująca
pracownikami jest
obowiązana:



- dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

Osoba kierująca
pracownikami jest
obowiązana:

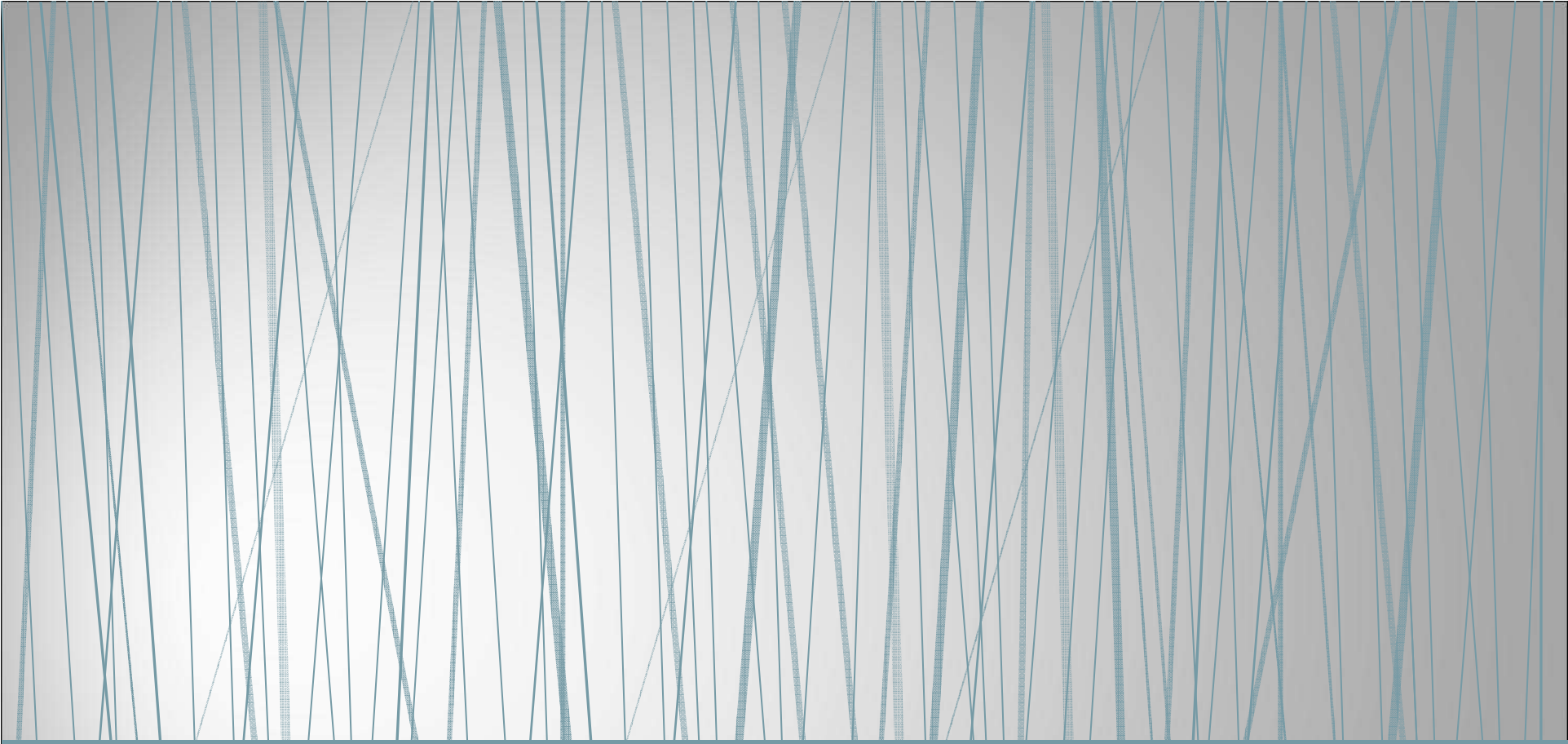


- egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

Osoba kierująca
pracownikami jest
obowiązana:



- **zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.**



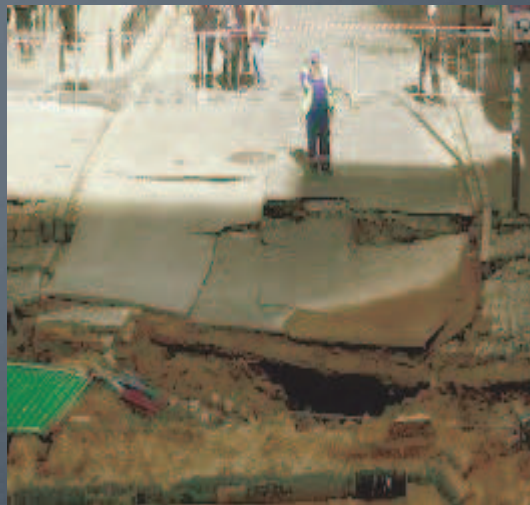
Prawa i obowiązki pracownika

Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy

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

Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy

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



Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy

Pracownik nie może ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla niego konsekwencji z powodu powstrzymania się od pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia.



Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.



Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy

Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.