

ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY SEMESTR I



mgr inż. Kamil Sawczuk

LITERATURA:

- Bukała W., *Szkolenia i usługi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy*, WSiP, 2015.
- Dołęgowski B., Janczała S., *Praktyczny poradnik dla służb bhp*, ODiOD, 2007.
- Rączkowski B., *BHP w praktyce*, ODDK, 2018.
- Bukała W., Cieszkowski T., *Zagrożenia w środowisku pracy i ocena ryzyka zawodowego*, WSiP, 2015.
- **ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U. Nr 109, poz. 704 z późn. zm.**
- **USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. /tekst jednolity z 1998 r. Dz. U. Nr 21 poz. 94 z późn. zm./.**

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
/tekst jednolity z 1998 r. Dz. U. Nr 21 poz. 94 z
późn. zm./.

ZAWARTOŚĆ:

Kodeks pracy reguluje **podstawowe kwestie związane z BHP**, precyzuje obowiązki pracodawcy na niskim poziomie szczegółowości, opisuje podstawowy sposób organizacji pracy z uwzględnieniem norm bezpieczeństwa i higieny. **Dotyczy wszystkich branż i firm.**

- Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest obowiązkiem prawnym i społecznym każdego pracodawcy, a także przedsiębiorcy, na rzecz którego świadczą pracę osoby fizyczne, w tym pracujące na podstawie umów zlecenie i o dzieło, a także wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą bez względu na podstawę świadczenia tej pracy. Świadome zarządzanie obszarem bhp w firmie to nie tylko sposób na zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, ale również nieodłączny element rozwoju firmy i odpowiedzialnego biznesu. Wysoka kultura pracy, etyka w postępowaniu i budowanie pozytywnego wizerunku firmy dbającej o pracowników i osoby współpracujące to kluczowy element sukcesu.

ORGANY NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY. KONTROLA PIP

- Organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów bhp, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej jest **Państwowa Inspekcja Pracy**. Działa ona na podstawie **ustawy o PIP z 13 kwietnia 2007 r.** Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi. Pozostałe organy nadzoru podlegają poszczególnym ministrom. Są to:
 - Wyższy Urząd Górniczy,
 - Urząd Dozoru Technicznego,
 - Urzędy Nadzoru Budowlanego,
 - Inspekcja Sanitarna i inne, ukierunkowane na szczególne rodzaje działalności (np. Inspekcja Drogowa).

PRACODAWCA

- **Pracodawcą** jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. **Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.** Pracodawca jest obowiązany ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Obowiązki pracodawcy rozpoczynającego działalność wobec organów nadzoru nad warunkami pracy

- Pracodawca rozpoczynający działalność jest obowiązany, w **terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia tej działalności**, zawiadomić na piśmie właściwego okręgowego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Rozpoczęcie działalności, w rozumieniu ww. przepisu, to moment zatrudnienia pierwszego pracownika.

Kto prowadzi zadania w zakresie BHP?

- Liczba pracowników służby bhp zależna jest od liczby zatrudnionych w zakładzie pracowników oraz występujących zagrożeń i uciążliwości w pracy. Jeśli w zakładzie pracy zatrudnionych jest:
- **do 100 pracowników**, to zadania związane z bhp można powierzyć pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy (wykonującemu inne obowiązki zawodowe),
- **od 100 do 600 pracowników**, to należy utworzyć co najmniej jednoosobowe stanowisko bhp albo **zatrudnić** na takim stanowisku pracownika służby bhp **w niepełnym wymiarze czasu pracy**,
- **ponad 600 pracowników**, należy zatrudnić **w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 1 pracownika** służby bhp **na każdych 600 pracowników**.

Pracodawca może sam pełnić zadania służby bhp, jednak tylko w przypadkach:

- jeśli zatrudnia do 10 pracowników,
- jeśli zatrudnia do 20 pracowników i **jednocześnie** działalność przedsiębiorstwa mieści się w tej grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ1**) z dnia 5 marca 2018 r.).

Te grupy działalności, to w myśl rozporządzenia m.in.:

- produkcja odzieży;
- handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi;
- naprawa samochodów;
- działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa;
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości;
- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna;
- działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych
- pracodawca odbył odpowiednie szkolenie dla pracodawców wykonujących zadania służby bhp;

W przypadku braku odpowiednich pracowników **można powierzyć zadania służby bhp kompetentnemu specjalście spoza zakładu pracy**, który spełnia wymagania kwalifikacyjne dla służby bhp i ukończył szkolenie z zakresu bhp dla pracowników tej służby. Każdy pracownik służby bhp oraz pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu powierzono wykonywanie zadań służby bhp, powinni **spełniać wymagania kwalifikacyjne** niezbędne do wykonywania zadań służby bhp oraz ukończyć szkolenie w dziedzinie bhp dla pracowników tej służby. Nie mogą oni także ponosić jakichkolwiek niekorzystnych dla nich następstw z powodu wykonywania zadań służby bhp.

JAKIE OBOWIĄZKI W ZAKRESIE BHP MAJĄ OSOBY KIERUJĄCE PRACOWNIKAMI?

- Osoby kierujące pracownikami oprócz tego, że ciążą na nich obowiązki pracownika ustalone w art. 211 kp, zobowiązane są także :
- **organizować stanowiska pracy** zgodnie z przepisami i zasadami bhp,
- **dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie** zgodnie z przeznaczeniem,

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

Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp

- Obowiązki pracodawcy w zakresie **bhp** zawarto w ustawie Kodeks pracy oraz w przepisach wykonawczych (rozporządzeniach) wydanych na jej podstawie.
- Są to m.in. rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy bhp dotyczące wykonywania prac w różnych branżach. W myśl przepisów (art. 207 kp § 1) odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy ponosi pracodawca.

Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają:

- obowiązki pracowników w dziedzinie bhp,
- powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy.
- Pracodawca, zgodnie z art. 207 § 2 kp jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

PRAWA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- **Pracodawca jest obowiązany w szczególności:** (art. 207 Kp)
- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy,

- 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,
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w zakresie podejmowanych działań profilaktycznych,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

- **Koszty** działań podejmowanych przez pracodawcę **w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Pracodawca zobowiązany jest znać w zakresie niezbędnym do wykonania ciążących na nim obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przyczyny i zasady bhp (art. 207 § 3).

Obowiązek przekazania pracownikom informacji w zakresie bhp

- Pracodawca zgodnie z art. 207¹ kp 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,
 - działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt. 1,
- pracownikach wyznaczonych do:
 - udzielania pierwszej pomocy,
 - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Obowiązki pracodawców w stosunku do pracowników wykonujących pracę jednocześnie w tym samym miejscu

- Jeżeli w tym samym miejscu (np. na placu budowy) wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek (art. 208 kp):
- współpracować ze sobą,
- wyznaczyć koordynatora, sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu,
- ustalić zasady współdziałania, uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników,
- informować siebie na wzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym, występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

- Wyznaczenie ww. koordynatora ma na celu zapewnienie jednolitego nadzoru i powinno dawać gwarancję pełnego respektowania przepisów bhp w miejscu wykonywania prac. Ustalenia, dotyczące wyznaczenia koordynatora i zasad współdziałania powinny być dokonane przed przystąpieniem pracodawców do wykonywania prac w tym samym miejscu.
- Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom informacji w zakresie bhp, o jakich mowa w art. 207¹ kp.

Zapewnienie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach

- Obowiązkiem pracodawcy jest:
- zapewnić środki niezbędne do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożaru i ewakuacji pracowników,
- wyznaczyć pracowników do:
 - udzielania pierwszej pomocy,
 - wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników,
- zapewnić łączność ze służbami zewnętrznymi, wyspecjalizowanymi w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej.

Możliwość wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników

- W takim przypadku pracodawca jest obowiązany:
- niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia im odpowiedniej ochrony,
- niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne.

Obowiązki pracodawcy w stosunku do osób niebędących pracownikami, ale wykonujących pracę w zakładzie lub miejscu wskazanym przez pracodawcę, to:

- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym, wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów,

- zastosowanie środków niezbędnych do zapewnienia ochrony życia lub zdrowia osobom niebiorącym udziału w procesie pracy, a mającym dostęp do miejsca, w którym wykonywane są prace,
- przydzielanie niezbędnej odzieży roboczej i **środków ochrony indywidualnej** osobom wykonującym krótkotrwałe prace albo czynności inspekcyjne w czasie, w którym ich własna odzież może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu, a także ze względu na bezpieczeństwo wykonywania tych prac lub czynności.

**JAKIE SANKCJE GROŻĄ OSOBOM KIERUJĄCYM
PRACOWNIKAMI LUB INNYMI OSOBAMI
FIZYCZNYMI, NIEWYWIĄZUJĄCYM SIĘ Z
NAŁOŻONYCH NA NIE OBOWIĄZKÓW W
DZIEDZINIE BHP?**

- **Osoba kierująca pracownikami** w przypadku niewypełniania obowiązków, określonych w art. 211 kp, **podlega odpowiedzialności porządkowej** i pracodawca może wobec niej zastosować jedną z kar przewidzianych w art. 108 kp. Osoba kierująca pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, w przypadku nieprzestrzegania przepisów bhp określonych w art. 212 kp, podlega także **odpowiedzialności wykroczeniowej z art. 283 kp. W szczególnych przypadkach (jeśli naruszenie przepisów bhp nosi znamię przestępstwa) osoba kierująca pracownikami może podlegać odpowiedzialności karnej, zgodnie z art. 220.**

OBOWIĄZKI I PRAWA PRACOWNIKA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- **Podstawowym obowiązkiem pracownika** określonym w art. 211 kp jest przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności pracownik jest obowiązany:
 - znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - brać udział w szkoleniu i instruktażu w zakresie bhp oraz poddawać się egzaminom sprawdzającym w tym zakresie,
 - wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp,
 - stosować się do wydanych w tym zakresie wskazówek i poleceń przełożonych,

- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz ład i porządek w miejscu pracy,
- stosować przydzielone środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze zgodnie z jego przeznaczeniem,
- stosować środki ochrony zbiorowej,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników o grożącym im niebezpieczeństwie,
- współdziałać z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązku dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

JAKIE SANKJE GROŻĄ PRACOWNIKOWI ZA NIEPRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP?

- Pracownik podlega tzw. odpowiedzialności porządkowej. Za nieprzestrzeganie przepisów bhp i ppoż. pracodawca może zastosować w stosunku do niego karę porządkową, np. upomnienie lub naganę, albo nałożenie kary pieniężnej.
- Kara pieniężna może być też nałożona w przypadku opuszczenia przez pracownika pracy bez usprawiedliwienia, stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w czasie pracy.
- Tryb nakładania kar, tryb odwoławczy, zatarcie kary określają art. 108-113 kp.

JAKIE PRAWA W ZAKRESIE BHP DAJE PRACOWNIKOWI KODEKS PRACY?

- Zgodnie z art. 210 kp pracownik ma prawo:
- powstrzymać się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. O fakcie powstrzymania się od pracy pracownik obowiązany jest niezwłocznie powiadomić przełożonego,
- oddalić się z miejsca zagrożenia w sytuacji, kiedy pomimo że powstrzymał się od pracy, zagrożenie nadal istnieje, również powiadamiając o tym fakcie przełożonego.

Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia w ww. przypadkach **pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia**. Pracownik powinien wiedzieć, że nie każde naruszenie przepisów bhp stanowi uzasadnienie powstrzymania się od pracy. Jest to możliwe wyłącznie w okolicznościach wskazanych wyżej.

- **Pracownik ma także 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.

- Przepisy Kodeksu pracy nie wymagają, aby stan niedyspozycji psychofizycznej był potwierdzony badaniami lekarskimi. **W przypadku niedyspozycji psychofizycznej pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.**
- **Pracodawca może odmówić** pracownikowi zgody na powstrzymanie się od wykonywania pracy ze względu na złą sprawność psychofizyczną. **Ponosi jednak wtedy wszelkie konsekwencje takiej decyzji.**
- **Uwaga!**
- **Przepis art. 210 kp nie dotyczy pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.**

Jakie prace zalicza się do prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej?

- Rodzaje tych prac wskazane są w rozporządzeniu
- (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. nr 62,poz. 287))
- Należą do nich m.in.: prace operatorów samojezdnych ciężkich maszyn budowlanych i maszyn drogowych; prace przy obsłudze urządzeń mechanicznych, związanych z czynnościami wyburzeniowymi; prace operatorów pulpitów sterowniczych urządzeń
- technologicznych wielofunkcyjnych i wielozadaniowych; prace drużyn trakcyjnych oraz maszynistów

- operatorów samojezdnych ciężkich maszyn torowych i kierowców drezyn motorowych; prace nastawniczego, ustawiacza i manewrowego na kolei i na zakładowych
- bocznicach kolejowych oraz prace dyżurnego ruchu na kolei; prace kierowców: autobusów,
- pojazdów przewożących materiały niebezpieczne oraz pojazdów o dopuszczalnej masie
- całkowitej powyżej 16 ton i długości powyżej 12 m, trolejbusów i motorniczych tramwajów;
- prace przy montażu i remoncie sieci trakcyjnych;

URLOP MACIERZYŃSKI

- **To obowiązkowy urlop, który przysługuje każdej pracownicy, która urodziła dziecko bez względu na rodzaj umowy o pracę, na podstawie której jest zatrudniona.**

Wymiar urlopu macierzyńskiego

- Długość urlopu macierzyńskiego zależy od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie i wynosi:
- 20 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- 31 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie;
- 33 tygodni - w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie;
- 35 tygodni - w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie;
- 37 tygodni - w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

- Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego.
- Jeżeli pracownica nie korzystała z urlopu macierzyńskiego przed porodem to urlop macierzyński rozpoczyna w dniu porodu. **Tydzień urlopu macierzyńskiego odpowiada 7 dniom** liczonym od pierwszego dnia tego urlopu.
- Po porodzie matka musi obowiązkowo wykorzystać 14 tygodni urlopu. Może zrezygnować z pozostałych 6 tygodni urlopu i powrócić do pracy, pod warunkiem, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał do końca urlopu macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.
- W takim przypadku pracownica składa pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.

Szczególna ochrona pracowników korzystających z urlopu macierzyńskiego

- Pracownicy przebywający na urlopie macierzyńskim korzystają ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem.
- W okresie urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Nie dotyczy to pracownicy w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.
- W przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, umowa taka ulega przedłużeniu do dnia porodu. Nie dotyczy to jednak do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

- Wyjątkowo rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem podczas urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach (świadczenie w wysokości zasiłku macierzyńskiego). Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
- Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

Zasiłek macierzyński

- Za okres urlopu macierzyńskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.
- W przypadku, gdy pracownica złoży nie później niż w przeciągu 21 dni po porodzie pisemny wniosek o udzielenie po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego, zasiłek macierzyński za cały okres obu urlopów przysługuje w wysokości 80 % podstawy wymiaru.

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917, ze zm.)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243).
- Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, ze zm.).

URLOP RODZICIELSKI

- Warunkiem korzystania przez pracownika z urlopu rodzicielskiego, niezależnie od tego, który z rodziców dziecka będzie z niego korzystał, jest wcześniejsze wykorzystanie urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) albo zakończenie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego (urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego) oraz wystąpienie do pracodawcy z pisemnym wnioskiem o udzielenie takiego urlopu.

O urlop rodzicielski można występować do pracodawcy na podstawie:

- tzw. długiego wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, który jest składany w nie później niż 21 dni po porodzie;
- odrębnych wniosków dotyczących udzielenia całości lub części urlopu rodzicielskiego, składanych w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.

Wnioski o udzielenie urlopu rodzicielskiego są dla pracodawcy wiążące.

- Pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu rodzicielskiego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu.
- Do urlopu rodzicielskiego znajdują odpowiednie zastosowanie regulacje dotyczące urlopu macierzyńskiego.

Wymiar urlopu rodzicielskiego

- Urlop rodzicielski jest ustalony jako maksymalny i wynosi do 32 tygodni przy urodzeniu jednego dziecka i do 34 tygodni przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka.

Urlop rodzicielski może być wykorzystany:

- w całości przez jednego z pracowników - rodziców,
- równocześnie przez oboje pracowników – rodziców, z tym że wówczas okresy korzystania z tego urlopu przez pracownicę i pracownika – ojca sumują się i nie mogą przekroczyć przy jednym dziecku 32 tygodni a przy jednoczesnym urodzeniu więcej niż jednego dziecka 34 tygodni
- na zmianę przez oboje rodziców, którzy podzielą między siebie wymiar 32 tygodni.

- Urlop rodzicielski, przysługuje także pracownikowi - rodzicowi adopcyjnemu po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, w wymiarze do:
 - 32 tygodni - w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka,
 - 34 tygodni - w przypadkach jednoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci,
 - 29 tygodni - w przypadku przejęcia na wychowanie starszego dziecka.

Dzielenie się urlopem rodzicielskim przez rodziców

- przypadku złożenia tzw. długiego wniosku pracownica może dzielić się z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko albo ubezpieczonym - ojcem dziecka korzystaniem z urlopu rodzicielskiego albo pobieraniem zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu (zasadę tę stosuje się odpowiednio do pracownika - ojca wychowującego dziecko, w przypadku gdy ubezpieczona - matka dziecka złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze). Dzielenie się urlopem rodzicielskim w powyższym przypadku, następuje na pisemny wniosek dotyczący:

- rezygnacji z korzystania z urlopu rodzicielskiego w całości albo w części i powrotu do pracy - składany pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed przystąpieniem do pracy;
- udzielenia urlopu rodzicielskiego w całości albo w części - składany pracodawcy w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo jego części.
- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić powyższe wnioski.

Rezygnacja z urlopu rodzicielskiego

- Istnieje możliwość zrezygnowania z korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części także za zgodą pracodawcy niezależnie od sposobu udzielenia tego urlopu (zarówno gdy urlop był udzielony na podstawie tzw. długiego wniosku jak i w przypadku, gdy urlop został udzielony na wniosek składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu). Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy.

Korzystanie z urlopu rodzicielskiego

- Urlop rodzicielski można wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 4 częściach, przypadających bezpośrednio jedna po drugiej albo bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego – i nie później, niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.
- Liczbę części urlopu ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o udzielenie urlopu.
- Co do zasady, część urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Wyjątkowo pierwsza część może mieć 6 tygodni oraz ostatnia pozostała do wykorzystania część urlopu może być krótsza niż 8 tygodni. Części urlopu muszą być wielokrotnością tygodnia.

- Urlop rodzicielski w wymiarze do 16 tygodni może być wykorzystywany w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po poprzedniej części urlopu albo w terminie nieprzypadającym bezpośrednio po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający części urlopu rodzicielskiego. Zatem warunkiem skorzystania z tej części urlopu rodzicielskiego jest wcześniejsze wykorzystanie co najmniej części urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim (albo zasiłku macierzyńskiego za okres części urlopu rodzicielskiego). Liczba części urlopu rodzicielskiego wykorzystanego w tym trybie (jedna albo dwie części) będzie pomniejszać liczbę części, w jakiej można wykorzystać urlop wychowawczy (z pięciu do czterech lub do trzech części).

Łączenie urlopu rodzicielskiego z pracą

- Pracownik może łączyć korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku urlopu rodzicielskiego udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy.
- W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy. We wniosku tym pracownik określa sposób wykorzystania części urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony.

- Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika na piśmie.
- Po zastosowaniu proporcjonalnego wydłużenia maksymalny wymiar urlopu nie może jednak przekraczać:
- 64 tygodni - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub przyjęcia jednego dziecka na wychowanie;
- 68 tygodni - w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci lub równoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka.

Zasiłek macierzyński

- Zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku za okres do:
- 6 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie oraz w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka;
- 8 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadku urodzenia przy jednym porodzie dwojga lub więcej dzieci oraz w przypadku równoczesnego przyjęcia na wychowanie dwojga lub więcej dzieci;
- 3 tygodni urlopu rodzicielskiego - w przypadku przyjęcia na wychowanie dziecka, w przypadku gdy ubezpieczony ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni.
- Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługujący po upływie powyższych okresów wynosi 60% podstawy wymiaru zasiłku.

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 917, ze zm.)
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. z 2015 r. poz. 2243).
- Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r. poz. 1368, ze zm.).

DO JAKIEJ PRACY NIE MOŻNA ZATRUDNIĆ KOBIETY?

- **Podstawy ochrony**

- Ochrona przed zatrudnieniem w pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia jest uregulowana nie tylko w prawie polskim, ale źródła tej ochrony należy szukać w prawie międzynarodowym. Są to przede wszystkim konwencje Organizacji Narodów Zjednoczonych oraz dyrektywy Unii Europejskiej.

- **Cel ochrony**

- Ochrona dla kobiet przed pracą w trudnych warunkach związana jest z byciem matką lub z możliwością przyszłego zostania matką przez pracownicę. Jednak ochrona ta nie jest w jakikolwiek sposób uzależniona od bycia matką, czy też deklaracją chęci zostania matką w przyszłości. Zakazy pracy w szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach mają na celu ochronę organizmu kobiety, który jest bardziej delikatny od organizmu mężczyzny.

Zabronione zawody

- Zabronione zawody zostały określone w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet. Rozporządzenie określa dokładnie w jakiej pracy i na jakim stanowisku nie może pracować pewna kategoria kobiet.

Rozporządzenie to wymienia następujące kategorie prac (9):

- prace związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała – zakazane wszystkim kobietom w odpowiednim zakresie;
- prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym – zakazane kobietom w ciąży lub karmiącym piersią;
- prace w hałasie i drganiach – zakazane kobietom w ciąży;
- prace narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych – zakazane kobietom w ciąży oraz kobietom karmiącym piersią w odpowiednim zakresie;
- prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości – zabronione wszystkim kobietom z wyjątkiem niektórych zawodów;

- prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu – zabronione kobietom w ciąży i karmiącym piersią;
- prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi – zabronione kobietom w ciąży i karmiącym piersią;
- prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych – zabronione dla kobiet w ciąży i karmiących piersią;
- prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi – zabronione kobietom w ciąży oraz karmiących piersią.

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

1. Wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone

- wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 5.000 kJ na zmianę roboczą,
- a przy pracy dorywczej – 20 kJ/min. **(1 kJ = 0,24 kcal.)**

2. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 12 kg – przy pracy stałej,
- 2) 20 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

3. Ręczna obsługa elementów urządzeń (dźwigni, korb, kół sterowniczych itp.), przy której

wymagane jest użycie siły przekraczającej:

- 1) 50 N – przy pracy stałej, **(ok 5kg)**
- 2) 100 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

4. Nożna obsługa elementów urządzeń (pedałów, przycisków itp.), przy której wymagane jest

użycie siły przekraczającej:

- 1) 120 N – przy pracy stałej,
- 2) 200 N – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

5. Ręczne przenoszenie pod górę – po pochylniach, schodach itp., których maksymalny kąt

nachylenia przekracza 30 st., a wysokość 5 m – ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 8 kg – przy pracy stałej,
- 2) 15 kg – przy pracy dorywczej (do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej).

6. Przewożenie ciężarów o masie przekraczającej:

- 1) 50 kg – przy przewożeniu na taczkach jednokołowych,
- 2) 80 kg – przy przewożeniu na wózkach 2, 3 i 4-kołowych,
- 3) 300 kg – przy przewożeniu na wózkach po szynach.

Wyżej podane dopuszczalne masy ciężarów obejmują również masę urządzenia transportowego i dotyczą przewożenia ciężarów po powierzchni równej, twardej i gładkiej o pochyleniu nie przekraczającym:

2% – przy pracach wymienionych w pkt 1 i 2,

1% – przy pracach wymienionych w pkt 3.

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

7. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) wszystkie prace, przy których najwyższe wartości obciążenia pracą fizyczną, mierzone wydatkiem energetycznym netto na wykonanie pracy, przekraczają 2.900 kJ na zmianę roboczą,
- 2) prace wymienione w ust. 2-6, jeżeli występuje przekroczenie 1/4 określonych w nich wartości,
- 3) prace w pozycji wymuszonej,
- 4) prace w pozycji stojącej łącznie ponad 3 godziny w czasie zmiany roboczej.

Prace w mikroklimacie zimnym, gorącym i zmiennym

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w warunkach, w których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, **jest większy od 1,5,**
- 2) prace w warunkach, których wskaźnik PMV (przewidywana ocena średnia), określany zgodnie z Polską Normą, **jest mniejszy od -1,5,**
- 3) prace w środowisku, w którym występują nagłe zmiany temperatury powietrza **w zakresie przekraczającym 15 st. C.**

Prace w hałasie i drganiach

Dla kobiet w ciąży:

1) prace w warunkach narażenia na hałas, którego:

a) poziom ekspozycji odniesiony do 8-godzinnego dobowego lub do przeciętnego tygodniowego, określonego w Kodeksie pracy, wymiaru czasu pracy przekracza wartość 65 dB,

b) szczytowy poziom dźwięku C przekracza wartość 130 dB,

c) maksymalny poziom dźwięku A przekracza wartość 110 dB,

2.prace w warunkach narażenia na hałas infradźwiękowy, którego:

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

3) prace w warunkach narażenia na hałas ultradźwiękowy, którego:

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

4) prace w warunkach narażenia na drgania działające na organizm przez kończyny górne, których:

- a) wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, przy 8-godzinnym działaniu drgań na organizm, przekracza 1 m/s^2 ,
- b) maksymalna wartość sumy wektorowej skutecznych, ważonych częstotliwościowo przyśpieszeń drgań wyznaczonych dla trzech składowych kierunkowych X, Y, Z, dla ekspozycji trwających 30 minut i krótszych, przekracza 4 m/s^2 ,

5) wszystkie prace w warunkach narażenia na drgania o ogólnym oddziaływaniu na organizm człowieka.

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

1. Dla kobiet w ciąży:

1) prace w zasięgu pól elektromagnetycznych o natężeniach przekraczających wartości dla sfery bezpiecznej,

2) prace w środowisku, w którym występuje przekroczenie 1/4 wartości najwyższych dopuszczalnych natężeń promieniowania nadfioletowego, określonych w przepisach w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,

3) prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego,

4) prace przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 4 godzin na dobę.

2. Dla kobiet karmiących piersią – prace w warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące określonych w przepisach prawa atomowego.

Prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości

1. Prace pod ziemią we wszystkich kopalniach, z wyjątkiem pracy:

- 1) na stanowiskach kierowniczych, nie wymagającej stałego przebywania pod ziemią i wykonywania pracy fizycznej,
- 2) w służbie zdrowia,
- 3) w okresie studiów, w ramach szkolenia zawodowego,
- 4) wykonywanej dorywczo i nie wymagającej pracy fizycznej.

2. Dla kobiet w ciąży:

1) praca na wysokości – poza stałymi galeriami, pomostami, podestami i innymi stałymi podwyższeniami, posiadającymi pełne zabezpieczenie przed upadkiem (bez potrzeby stosowania środków ochrony indywidualnej przed upadkiem), oraz wchodzenie i schodzenie po drabinach i kłamrach,

2) prace w wykopach oraz w zbiornikach otwartych.

Prace w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu

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

Prace w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi

1. Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

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

2. Dla kobiet w ciąży – prace w narażeniu na inne czynniki biologiczne zakwalifikowane **do grupy 2-4 zagrożenia (mutagenne, rakotwórcze)** , zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 222.1 § 3 Kodeksu pracy – jeżeli wyniki oceny ryzyka zawodowego, z uwzględnieniem działań terapeutycznych wymuszonych określonymi czynnikami biologicznymi, wskażą na zagrożenie zdrowia kobiety w ciąży lub niekorzystny wpływ na przebieg ciąży.

Prace w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

1) prace w narażeniu na działanie substancji i mieszanin spełniających kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniającym i uchylającym dyrektywę 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniającym rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz. Urz. UE L 353 z 31.12.2008, str. 1) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia:

- a) działanie mutagenne na komórki rozrodcze, kategoria 1A, 1B lub 2 (H340, H341),
- b) rakotwórczość, kategoria 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),
- c) działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria 1A, 1B lub 2 albo dodatkowa kategoria szkodliwego wpływu na laktację lub szkodliwego oddziaływania na dzieci karmione piersią (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),
- d) działanie toksyczne na narządy docelowe – narażenie jednorazowe, kategoria 1 lub 2 (H370, H371),

2) prace w narażeniu na niżej wymienione substancje chemiczne niezależnie od ich stężenia w środowisku pracy:

a) czynniki chemiczne o znanym i niebezpiecznym wchłanianiu przez skórę,

b) leki cytostatyczne- leki przeciwnowotworowe,

c) mangan,

d) styren,

e) syntetyczne estrogeny i progesterony,

f) tlenek węgla,

g) ołów i jego związki organiczne i nieorganiczne,

h) rtęć i jej związki organiczne i nieorganiczne,

3) prace w narażeniu na działanie rozpuszczalników organicznych, jeżeli ich stężenia w środowisku pracy przekraczają wartości 1/3 najwyższych dopuszczalnych stężeń,

4) prace lub procesy technologiczne, w których dochodzi do uwalniania substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, wymienione w ust. 2 załącznika nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (Dz.U. poz. 890 oraz z 2015 r. poz. 1090).

Prace grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi

Dla kobiet w ciąży lub karmiących piersią:

- 1) prace w wymuszonym rytmie pracy (na przykład na taśmie),
- 2) prace wewnątrz zbiorników i kanałów,
- 3) prace stwarzające ryzyko ciężkiego urazu fizycznego lub psychicznego, np. gaszenie pożarów, udział w akcjach ratownictwa chemicznego, usuwanie skutków awarii, prace z materiałami wybuchowymi, prace przy uboju zwierząt hodowlanych oraz obsłudze rozplodników.

ZATRUDNIENIE MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

Młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18.
Możesz zatrudnić tylko młodocianych, którzy:

- ukończyli 8-letnią szkołę podstawową przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu ukończyli 15 lat

Młodocianego możesz zatrudnić:

- do wykonywania lekkich prac **na podstawie umowy o pracę lub w celu przygotowania zawodowego** – jeżeli młodociany nie posiada kwalifikacji zawodowych, to możesz go zatrudnić wyłącznie w takim celu.

Musisz zapewnić zatrudnianej osobie młodocianej opiekę i pomoc niezbędną do jej przystosowania do wykonywania pracy

Musisz prowadzić ewidencję młodocianych pracowników

Młodociani zatrudnieni na podstawie umowy o pracę podlegają ubezpieczeniom społecznym na takich zasadach jak inni pracownicy

Ochrona zdrowia młodocianego i czas pracy

- Młodociany musi przejść wstępne badania lekarskie przed przyjęciem do pracy oraz badania okresowe i kontrolne w czasie zatrudnienia. Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, musisz zmienić mu rodzaj pracy. Jeśli nie ma takiej możliwości, to musisz niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Czas pracy

- Młodociany nie może pracować więcej niż 8 godzin na dobę (jeżeli ma mniej niż 15 lat, to 6 godzin).
- Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.
- Jeżeli młodociany pracuje dłużej niż 4,5 godziny na dobę, to musisz wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.
- Nie możesz zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej (czyli pomiędzy 22⁰⁰ – 6⁰⁰, a młodocianych zatrudnionych na podstawie wspomnianego wyżej rozporządzenia pomiędzy 20⁰⁰ – 6⁰⁰).

- Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.
- Nie możesz zatrudniać młodocianego przy pracach wzbronionych – chyba, że młodociany ma powyżej 16 lat i wykonywanie takiej pracy jest potrzebne do jego przygotowania zawodowego. Prace wzbronione wymienione są w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Urlopy wypoczynkowe młodocianych pracowników

- po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy młodociany ma prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych
- z upływem roku pracy uzyskuje on prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych – jednak w roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat
- masz obowiązek udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych młodocianemu uczęszczającemu do szkoły (jeżeli nie ma on jeszcze prawa do urlopu, to możesz na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych)
- na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, musisz udzielić w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy; okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze

Zatrudnianie młodocianego w celu przygotowania zawodowego

- Możesz zatrudnić młodocianego w celu przygotowania zawodowego na podstawie przepisów Kodeksu pracy dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się przez:
 - naukę zawodu (czyli przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika; obejmuje ono praktyczną naukę zawodu oraz doształcanie teoretyczne)
 - przyuczenie do wykonywania określonej pracy

- Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawrzyj na piśmie. Powinna ona określać:
- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy)
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego
- sposób dokształcania teoretycznego
- wysokość wynagrodzenia

- O zawarciu umowy z młodocianym zawiadom urząd miasta lub gminy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego. Jeśli jesteś rzemieślnikiem musisz również zawiadomić izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na twoją siedzibę (przez izbę należy rozumieć także cech, jeżeli sprawuje on nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych na podstawie upoważnienia udzielonego przez izbę rzemieślniczą). Młodociany pracownik do 18. roku życia powinien się doksztalać, dlatego musisz go zwolnić od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych związanych z doksztalaniem się.

Nauka zawodu

- Możesz zawrzeć umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu. Umowę taką możesz podpisać w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych. Wyjątkiem jest umowa zawierana z młodocianym, który nie doksztala się w zasadniczej szkole zawodowej – taką umowę możesz zawrzeć również w innym terminie. Nauka zawodu trwa 36 miesięcy, chyba że:

- młodociany kształcący się w szkole zawodowej nie otrzymał promocji do następnej klasy – w takim przypadku pracodawca na wniosek młodocianego albo izba rzemieślnicza na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy
- pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, to izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, wyraziła zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie doksztalca się w zasadniczej szkole zawodowej

Jeśli zatrudniasz młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, to musisz:

- skierować ich na kształcenie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo
- skierować ich na kształcenie teoretyczne do ośrodka kształcenia i doskonalenia zawodowego albo
- zorganizować kształcenie teoretyczne we własnym zakresie

- Jeśli organizujesz kształcenie teoretyczne we własnym zakresie, to musisz zrealizować obowiązkowe zajęcia edukacyjne z teoretycznego kształcenia zawodowego wynikające z odpowiedniego programu i kształcenia. Wiedza i umiejętności nabyte przez młodocianego podczas nauki zawodu są sprawdzane w trakcie egzaminu. Jako pracodawca ponosisz jego koszty (tylko w pierwszym terminie oraz ewentualnie za poprawkę).
- Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale. Informację o wysokości tego wynagrodzenia podaje co kwartał GUS. Podaną kwotę bierze się pod uwagę od pierwszego dnia następnego miesiąca po jej ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

- Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. Ustal czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Przy ustalaniu weź pod uwagę wybrane treści:
- programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub
- programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach, które są podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy

- Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski").

Zatrudnianie młodocianych do lekkich prac (w innym celu niż przygotowanie zawodowe)

- Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac.

- **Praca lekka** nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, nie może też utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
- Musisz ustalić wykaz lekkich prac, które młodociany będzie wykonywać po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy.
- Wykaz musi być zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy i ustalony w regulaminie pracy (a jeżeli nie musisz mieć regulaminu, to w osobnym akcie).
- Przedmiotowy wykaz nie może zawierać prac zabronionym młodocianym, Wymienione są one w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

- Przed dopuszczeniem młodocianego do pracy musisz zapoznać go z tym wykazem.
- Wykaz powinien być wywieszony na terenie zakładu.
- Musisz ustalić czas pracy młodocianego uwzględniając tygodniową liczbę godzin jego nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych.
- Jego tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin.
- Jeśli w danym dniu młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych, to nie może ona pracować więcej niż 2 godziny.
- W okresie ferii szkolnych czas ten nie może przekraczać 7 godzin w tygodniu i 35 godzin w tygodniu . Ale, jeżeli młodociany ma mniej niż 16 lat to w ciągu doby nie może pracować więcej niż 6 godzin w tygodniu.
- Przed nawiązaniem stosunku pracy musisz uzyskać od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy (wymiar czasu pracy określony powyżej obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy).

WYKAZ PRAC WZBRONIONYCH MŁODOCIANYM

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 24 sierpnia 2004 r.
**w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich
zatrudniania przy niektórych z tych prac** tekst jednolity: Dz.U. z 2016 r.
poz. 1509

Na podstawie art. 204 § 1 i 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks
pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.)

WYMAGANIA DLA ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ

**ROZPORZĄDZENIE MINISTRA GOSPODARKI z dnia 21 grudnia 2005 r.
w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej**

Dz.U. Nr 259, poz. 2173

Na podstawie art. 9 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz.U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087 oraz z 2005 r. Nr 64, poz. 565)