

Kierunek: **TECHNIK ADMINISTRACJI**

Semestr: **PIERWSZY**

Oddział: **BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ADMINISTRACJI**

Imię i nazwisko prowadzącego: **KAMIL SAWCZUK**

Temat:

- 1) **Środki ochrony indywidualnej oraz w zbiorowej niezbędne podczas wykonywania zadań zawodowych technika administracji.**
- 2) **Prawa i obowiązki pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub zachorował na chorobę zawodową, wynikających z przepisów prawa.**
- 3) **Procedura zaklasyfikowania schorzenia jako wypadek przy pracy**
- 4) **Procedura zaklasyfikowania schorzenia jako chorobę zawodową**

## **Środki ochrony indywidualnej w przepisach BHP**

**Obowiązek zapewnienia pracownikom odpowiednich środków ochrony indywidualnej stanowi jednej z najważniejszych obowiązków, jakie nakładają na pracodawcę przepisy prawa pracy.**

**Środki ochrony indywidualnej** to wszelkie środki noszone lub trzymane przez pracownika w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z występowaniem niebezpiecznych lub szkodliwych czynników w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu.

**Środki ochrony indywidualnej** to przede wszystkim odzież ochronna – ochraniacze brzucha, klatki piersiowej, barku oraz

- środki ochrony kończyn – ochraniacze stóp, obuwie ochronne, ochraniacze kolan, łokci, dłoni itd.,
- środki ochrony głowy – hełmy,
- środki ochrony twarzy i oczu – okulary ochronne,
- środki ochronny słuchu – nauszники, wkładki przeciwhałasowe,
- środki ochrony układu oddechowego, izolujące cały organizm – kombinezony gazoszczelne,
- środki chroniące przed upadkiem z wysokości – linki bezpieczeństwa.

Natomiast środkami **ochrony indywidualnej nie są:**

- zwykła odzież robocza,
- mundury, które nie są specjalnie przeznaczone do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników,
- środki ochrony indywidualnej używane przez wojsko, policję i inne służby utrzymania porządku publicznego,
- wyposażenie stosowane przez służby pierwszej pomocy i ratownicze,
- środki ochrony indywidualnej stosowane na podstawie przepisów Prawa o ruchu drogowym,

- wyposażenie sportowe,
- środki służące do samoobrony lub do odstraszenia,
- przenośne urządzenia do wykrywania oraz sygnalizowania zagrożeń i naruszania porządku publicznego.

Środki ochrony indywidualnej powinny być stosowane w sytuacjach, kiedy nie można:

- uniknąć zagrożeń lub
- wystarczająco ich ograniczyć za pomocą środków ochrony zbiorowej albo odpowiedniej organizacji pracy.

### **Odpowiedni dobór środków ochrony indywidualnej**

Rodzaj środków ochrony indywidualnej ustala pracodawca po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Prawidłowy dobór tych środków musi być poprzedzony zebraniem i przeanalizowaniem informacji bezpośrednio związanych z przyszłym stosowaniem środków ochrony indywidualnej na danych stanowiskach pracy.

Informacje te powinny dotyczyć:

- rodzaju wykonywanej pracy,
- rodzajów oraz natężenia lub stężenia czynników szkodliwych i niebezpiecznych,
- poszczególnych części ciała pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych i niebezpiecznych,
- możliwego do zaakceptowania stopnia ograniczenia czynności niezbędnych podczas wykonywania pracy, w związku z używaniem środków ochrony indywidualnej,
- pozycji, w której wykonywana jest praca,
- konieczności przemieszczenia się i zasięgu działania środków ochrony indywidualnej,
- sposobu wentylacji pomieszczeń,
- stopnia uciążliwości pracy,
- niezbędnego czasu przebywania pracownika w sferze niebezpiecznej lub skażonej,
- dodatkowych zagrożeń zewnętrznych (np. zagrożenia pożarem).

### **Ocena zgodności środków ochrony indywidualnej**

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, pracodawca może dostarczyć pracownikowi jedynie środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności. Wymagania te zostały określone w ustawie o systemie oceny zgodności oraz w akcie wykonawczym do tej ustawy – rozporządzenie w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej.

Zgodnie z przepisami powyższego rozporządzenia środki ochrony indywidualnej powinny:

1. zapewniać wystarczającą ochronę przed występującymi zagrożeniami,
2. być zaprojektowane oraz wykonane zgodnie z wymaganiami ergonomii w taki sposób, aby w przewidywanych warunkach używania, do których są przeznaczone, użytkownik mógł normalnie wykonywać wszelkie czynności w przypadku zagrożenia, korzystając równocześnie z odpowiedniej ochrony na możliwie najwyższym poziomie.

Środki ochrony indywidualnej powinny być zaprojektowane i wykonane tak, aby możliwe było ich łatwe i prawidłowe założenie przez użytkownika oraz pozostawienie ich na właściwym miejscu przez przewidywany okres użytkowania, z uwzględnieniem panujących

wokół warunków, wykonywanych ruchów i przyjmowania pozycji ciała. Z tego też względu należy zapewnić możliwość optymalnego stosowania tych środków do budowy ciała użytkownika za pomocą wszelkich właściwych środków, w szczególności odpowiednich systemów regulacji i mocowania lub przez zapewnienie odpowiedniego zakresu rozmiarów. Środki ochrony indywidualnej powinny być możliwie jak najłżejsze, z zachowaniem wymaganej wytrzymałości i skuteczności ich działania. Potwierdzeniem tych wymagań jest oznakowanie środków ochrony indywidualnej **znakiem CE**.

Środki ochrony indywidualnej dostarczane pracownikom powinny:

- być odpowiednie do istniejącego zagrożenia i nie powodować same z siebie zwiększonego zagrożenia,
- uwzględnić warunki istniejące w danym zakładzie pracy,
- uwzględnić wymagania ergonomii oraz stan zdrowia pracownika,
- być dopasowane do użytkownika,
- dać się dopasować względem siebie bez zmniejszania ich właściwości ochronnych – w przypadkach występowania więcej niż jednego zagrożenia i konieczności jednoczesnego zastosowania kilku środków ochrony indywidualnej.

**Środki ochrony indywidualnej powinny być przeznaczone do osobistego użytku. W wyjątkowych przypadkach środek ochrony indywidualnej może być używany przez więcej niż jedną osobę, o ile zastosowano działania wykluczające niepożądany wpływ takiego użytkownika na zdrowie i higienę użytkowników.**

#### **Prawa pracownika, a obowiązki pracodawcy**

Środki ochrony indywidualnej są własnością pracodawcy i dostarczanie ich pracownikom odbywa się w sposób nieodpłatny. Pracodawca zapewnia również środki ochrony indywidualnej osobom, które wykonują czynności inspekcyjne lub inne krótkotrwałe prace.

Do obowiązków pracownika należy używanie przekazanych środków ochrony indywidualnej zgodnie z ich przeznaczeniem, natomiast pracodawca jest uprawniony do kontroli przestrzegania tego obowiązku i podejmowania działań zmierzających do jego wyegzekwowania (kary porządkowe).

Do obowiązków pracodawcy należy konserwacja, pranie, odpylanie i odkażanie środków ochrony indywidualnej. Niedopuszczalne jest powierzenie tych czynności pracownikom.

W przypadkach gdy środki ochrony indywidualnej utraciły swoją funkcję ochronną, ponieważ upłynął termin ich przydatności do użycia lub uległy uszkodzeniu, pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie wyposażyć pracowników w środki spełniające tę funkcję.

Jak już wcześniej wspomniano pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej i przewidywane okresy ich użytkowania po uprzedniej konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami. Postanowienia zawarte pomiędzy stronami powinny zostać określone w regulaminie pracy. Jeśli natomiast pracodawca nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy, to postanowienia te powinny być zawarte w innym akcie wewnątrzzakładowym.

Przy ustalaniu środków ochrony indywidualnej niezbędnych do stosowania przy określonych pracach pracodawca powinien uwzględnić wskazania zawarte w tabelach nr 1-3 załącznika nr 2 rozporządzenia w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik, który nie został wyposażony w środki ochrony indywidualnej wymagane na danym stanowisku pracy i brak tych środków powoduje bezpośrednie zagrożenie dla jego

zdrowia i życia, może powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając niezwłocznie o tym fakcie swojego przełożonego lub pracodawcę.

### **Ważne!**

**Niedostarczenie pracownikowi środków ochrony indywidualnej, jak również dostarczenie środków ochrony indywidualnej niespełniających wymagań oceny zgodności jest wykroczeniem zagrożonym karą grzywny.**

#### **Podstawy prawne:**

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108, z późn. zm.),
2. Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2017 r. poz. 1226),
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650, z późn. zm.),
4. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 21 grudnia 2005 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla środków ochrony indywidualnej (Dz. U. poz. 2173).

## **Środki ochrony zbiorowej**

**Na podstawie ogólnych przepisów bhp, pracodawca jest obowiązany stosować metody ochrony swoich pracowników przed różnymi zagrożeniami, tym samym zapewniając bezpieczną organizację pracy.**

Każdy pracodawca ma za zadanie chronić życie i zdrowie swoich pracowników. Powinien on stosować wszystkie możliwe środki, które pomogą zmniejszyć zagrożenia, tak aby osiągnęły one minimalne wartości, które są dopuszczalne. W tym celu pracodawca może stosować środki ochrony zbiorowej, do których należą środki administracyjno-organizacyjne, prawne oraz techniczne, ograniczające wpływ zagrożeń na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Zawsze pracodawca powinien zapewnić pierwszeństwo stosowania środków ochrony zbiorowej nad środkami ochrony indywidualnej.

Przez **środki ochrony zbiorowej** rozumie się środki przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi, w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach.

Do **środków administracyjno-organizacyjnych** i prawnych możemy zaliczyć wszystkie akty prawne, przepisy wewnątrzzakładowe, działania kontrolne oraz dopilnowanie przestrzegania przepisów bhp przez pracowników.

**Środki techniczne**, które w rzeczywistości tworzą środki ochrony zbiorowej, mają za zadanie chronić pracowników przed zagrożeniami występującymi w środowisku pracy. Zaliczyć możemy do nich bardzo różnorodne środki, które często wynikają z warunków lokalnych.

## **Do podstawowych elementów ochrony zbiorowej możemy zaliczyć m.in.:**

### **1. Oświetlenie**

Wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje oświetlenia:

- **oświetlenie ogólne** - równomierne oświetlenie pewnego obszaru bez uwzględnienia szczególnych wymagań dotyczących oświetlenia niektórych jego części;
- **oświetlenie miejscowe** - dodatkowe oświetlenie przedmiotu pracy wzrokowej, z uwzględnieniem szczególnych potrzeb oświetleniowych, w celu zwiększenia natężenia oświetlenia, uwidocznienia szczegółów itp., załączane niezależnie od oświetlenia ogólnego;
- **oświetlenie złożone** - oświetlenie składające się z oświetlenia ogólnego i oświetlenia miejscowego.

Co do zasady budynek, w którym znajdują się pracownicy powinien być oświetlany światłem dziennym. W niektórych przypadkach jest to jednak niewystarczalne, dlatego stosuje się oświetlenie sztuczne.

Dopuszczalne jest także, oświetlenie pomieszczenia przeznaczonego na pobyt ludzi wyłącznie światłem sztucznym, w przypadkach:

- gdy oświetlenie dzienne nie jest konieczne lub nie jest wskazane ze względów technologicznych;
- jest to uzasadnione celowością funkcjonalną zlokalizowania pomieszczenia w obiekcie podziemnym lub w części budynku pozbawionej oświetlenia dziennego.

Oświetlenie jest fizycznym czynnikiem środowiska pracy i jest zaliczane do czynników uciążliwych. Wynika to faktu, że niewłaściwe oświetlenie stanowisk pracy prowadzi do nadmiernego zmęczenia narządu wzroku, dolegliwości wzroku, spadku wydajności pracy oraz może powodować pogłębienie wad wzroku.

**W przypadku, gdy pomieszczenie jest miejscem pracy stałej i aby mogło być oświetlane tylko światłem sztucznym, wymagana jest zgoda właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego, wydana w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy.**

### **2. Wentylacja i klimatyzacja**

**Wentylacja** ma za zadanie doprowadzenie i utrzymanie powietrza w pomieszczeniach przez nią obsługiwanych w taki sposób, aby jego czystość, temperatura i ruch pozostawały w określonych granicach, bez ingerencji w parametry powietrza dostarczanego z zewnątrz.

Ze względu na sposób wymuszania ruchu powietrza wentylację dzielimy na:

- naturalną,
- mechaniczną.

Wentylację mechaniczną natomiast dzielimy na:

- wywiewną,
- nawiewną,
- nawiewno - wywiewną.

**Klimatyzacja** ma za zadanie zapewnienie warunków komfortowych wewnątrz pomieszczeń. Dopuszczalne parametry powietrza mogą wynikać z komfortu przebywania w tych pomieszczeniach ludzi lub procesów technologicznych. Instalacje klimatyzacyjne ze względu na miejsce stosowania dzielimy na:

- stosowane w pomieszczeniach przemysłowych,
- stosowane w budynkach użyteczności publicznej.

Dobranie odpowiedniego rodzaju instalacji do poszczególnych procesów technologicznych powinno się odbywać na etapie projektowania budynku lub adaptacji już istniejącego budynku do przewidzianych procesów (rodzaju działalności). Wybór instalacji powinien być poparty badaniami środowiska wewnętrznego (klimatu wewnętrznego) oraz dokonywany na podstawie obliczeń i dobrych praktyk zgodnie z obowiązującymi przepisami. Warto posilkować się Polskimi Normami. Praktyka często jednak pokazuje, że w toku życia danego zakładu zachodzą zmiany organizacyjne i logistyczne. Jest to uciążliwe dla osób, które są odpowiedzialne za zapewnienie dogodnych warunków do pracy, jako że przystosowanie niektórych pomieszczeń może być niemożliwe lub bardzo trudne.

### 3. Oddymianie

Na podstawie *rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422)*, można określić na jakich klatkach ewakuacyjnych i w jakich pomieszczeniach istnieje obowiązek instalowania urządzeń do usuwania dymów, czy gazów pożarowych.

### 4. Instalacja odgromowa

Każdy budynek firmy powinien być wyposażony w instalację odgromową, która umożliwia wykonywanie pracy także w czasie burz i ulew.

**Ochrona odgromowa** polega na wykonaniu urządzenia piorunochronnego, którego zadaniem jest:

- przejęcie uderzenia pioruna, a więc niedopuszczenie do wyładowania w obiekt;
- odprowadzenie prądu pioruna do ziemi;
- niedopuszczenie do powstania napięć zagrażających bezpieczeństwu ludzi i zwierząt;
- niedopuszczenie do wyładowań iskrowych mogących spowodować pożar i wybuch.

Wg rozporządzenia Ministra Infrastruktury instalacja odgromowa powinna być wykonana zgodnie z Polską Normą PN-EN 62305 dotyczącą ochrony odgromowej obiektów budowlanych. Norma składa się z czterech arkuszy normujących obliczanie, projektowanie, wykonanie, odbiór i eksploatację instalacji odgromowej zewnętrznej i wewnętrznej.

### 5. Rozwiązania konstrukcyjne stosowane w maszynach

Przykłady:

Sposób ochrony	Rozwiązania konstrukcyjne
Ochrona przez oddalenie – utrzymanie ciała ludzkiego lub jego części ciała poza strefą zagrożenia.	<p>Odległości bezpieczeństwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oddalenie;</li> <li>- odstępy minimalne;</li> </ul> <p>Oslony stałe;</p> <p>Oslony nastawne;</p> <p>Oburęczne urządzenia sterujące.</p>
<p>Ochrona przez kontrolę dostępu do strefy zagrożenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wykrywanie przekroczenia granicy wyznaczającej strefę zagrożenia,</li> <li>- wykrywanie obecności człowieka w strefie zagrożenia.</li> </ul>	<p>Oslony:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ruchome, połączone z urządzeniami blokującymi;</li> <li>- ruchome, połączone z urządzeniami blokującymi i/lub regulującymi.</li> </ul> <p>Urządzenia elektroczułe do wykrywania osób:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kurtyny świetlne;</li> <li>- fotokomórki o jednej wiązce;</li> <li>- obrzeża i listwy czułe na nacisk;</li> <li>- podczerwień aktywna;</li> <li>- systemy wizyjne;</li> <li>- systemu ultradźwiękowe</li> </ul>

Do grupy środków ochrony zbiorowej zalicza się także np.: rusztowania robocze i ochronne, balustrady i pomosty robocze. W sytuacji, gdy ograniczenie zagrożeń w wyniku zastosowania rozwiązań organizacyjnych i technicznych nie jest wystarczające, pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom środki ochrony indywidualnej, odpowiednie do rodzaju i poziomu zagrożeń.

#### **Podstawa prawna wykorzystana w artykule:**

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. poz. 1650 z późn. zm.);
2. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1422);
3. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. poz. 719)

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz zapobiegania **wypadkom i chorobom zawodowym**. Podstawowe zasady realizacji obowiązku to:

1. zapobieganie zagrożeniom,
2. przeprowadzanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone,
3. likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania,
4. dostosowanie warunków i procesów pracy do możliwości pracownika, w szczególności przez odpowiednie projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, dobór maszyn i innych urządzeń technicznych oraz narzędzi pracy, a także metod produkcji i pracy – z uwzględnieniem zmniejszenia uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie oraz ograniczenia negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników,
5. stosowanie nowych rozwiązań technicznych,
6. zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych, urządzeń, substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi,
7. nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej,
8. instruowanie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

***Wypadki i choroby mogą negatywnie wpłynąć na przedsiębiorstwo poprzez:***

1. ***Zmniejszenie ilości i wydajności produkcji.***
2. ***Uszkodzenie maszyn, urządzeń i innego mienia.***
3. ***Zwiększenie składki ubezpieczeniowej (kosztów ubezpieczenia wypadkowego).***
4. ***Konieczność uczestnictwa w procesach sądowych.***

### **Wypadek przy pracy**

Zgodnie z **ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych za wypadek przy pracy** uważa się zdarzenie, które spełnia łącznie 4 warunki:

1. zdarzenie nagłe,
2. wywołane przyczyną zewnętrzną,
3. nastąpiło w związku z pracą:
  1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych,
  2. podczas wykonywania czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia,
  3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji zakładu pracy w drodze między siedzibą zakładu pracy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.
4. spowodowało uraz lub śmierć – uszkodzenie tkanek ciała lub narządów wewnętrznych pracownika w wyniku za działania czynnika zewnętrznego. Będą to np. skaleczenia, rany, złamania kończyn, amputacje, oparzenia, odmrożenia, zatrucia, skutki duszenia, działania promieniowania, ale także wstrząs psychiczny, będący reakcją na stres. Uraz nie musi skutkować niezdolnością do pracy (zwolnieniem lekarskim).

***Przepisy nie wymagają, by wykonywanie czynności przez pracownika miało charakter bezpośrednio wytwórczy. Jeżeli pracownik ulegnie wypadkowi w trakcie korzystania z pomieszczeń socjalnych lub urządzeń higieniczno -sanitarnych w zakładzie pracy, w trakcie świadczenia przez niego pracy, również będzie to wyczerpywało znamiona wypadku przy pracy.***

Związek z pracą występuje podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, podczas lub w związku z wykonywaniem czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, a także w czasie przemieszczania się



pracownika między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania pracy określonej umową między pracownikiem a pracodawcą.

### **Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy**

Może się zdarzyć, że pracownik ulegnie zdarzeniu wypadkowemu w trakcie wykonywania powierzonych mu zadań niepozostających w bezpośrednim związku z pracą. Mówimy wtedy o wypadku zrównanym z wypadkiem przy pracy. W zakresie uprawnień do świadczeń ubezpieczeniowych będzie to wypadek, które mu pracownik uległ:

- w czasie **podróży służbowej** do miejsca delegowania lub np. między miejscem oddelegowania a miejscem zakwaterowania albo w miejscu zakwaterowania, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań,
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony,
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

## **ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien poinformować niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.

### **Do czasu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku pracodawca ma obowiązek zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób wykluczający:**

- 1) dopuszczenie do miejsca wypadku osób niepowołanych;
- 2) uruchamianie bez koniecznej potrzeby maszyn i innych urządzeń technicznych, które w związku z wypadkiem zostały wstrzymane;

3) dokonywanie zmiany położenia maszyn i innych urządzeń technicznych, jak również zmiany położenia innych przedmiotów, które spowodowały wypadek lub pozwalają odtworzyć jego okoliczności.

Zgodę na uruchomienie maszyn i innych urządzeń technicznych lub dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca, w uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, po dokonaniu oględzin miejsca wypadku oraz po sporządzeniu, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca wypadku.

W sytuacji zaistnienia wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego wyraża pracodawca po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem, a w razie zaistnienia takich wypadków w zakładzie górniczym – także po uzgodnieniu z właściwym organem nadzoru górniczego.

Dokonywanie zmian w miejscu wypadku bez uzyskania zgody jest dopuszczalne, jeżeli zachodzi konieczność ratowania osób lub mienia albo zapobieżenia gwałtownemu niebezpieczeństwu.

**Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczny inspektor pracy.**

**U pracodawcy, który zgodnie z art. 23711 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy nie ma obowiązku tworzenia służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast pracownika służby bezpieczeństwa i higieny pracy wchodzi pracodawca lub pracownik zatrudniony przy innej pracy, któremu pracodawca powierzył wykonywanie zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy, albo specjalista spoza zakładu pracy.**

U pracodawcy, u którego nie działa społeczna inspekcja pracy, w skład zespołu powypadkowego zamiast społecznego inspektora pracy, jako członek zespołu, wchodzi przedstawiciel pracowników posiadający aktualne zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

**Jeżeli pracodawca nie może dopełnić obowiązku utworzenia zespołu powypadkowego w składzie dwuosobowym, ze względu na małą liczbę zatrudnionych pracowników, okoliczności i przyczyny wypadku ustala zespół powypadkowy, w skład którego wchodzi pracodawca oraz specjalista spoza zakładu pracy.**

**Niewłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku zespół powypadkowy jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności:**

- 1) dokonać oględzin miejsca wypadku, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych, stanu urządzeń ochronnych oraz zbadać warunki wykonywania pracy i inne okoliczności, które mogły mieć wpływ na powstanie wypadku;
- 2) jeżeli jest to konieczne, sporządzić szkic lub wykonać fotografię miejsca wypadku;
- 3) wysłuchać wyjaśnień poszkodowanego, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala;
- 4) zebrać informacje dotyczące wypadku od świadków wypadku;
- 5) zasięgnąć opinii lekarza, a w razie potrzeby opinii innych specjalistów, w zakresie niezbędnym do oceny rodzaju i skutków wypadku;
- 6) zebrać inne dowody dotyczące wypadku;
- 7) dokonać prawnej kwalifikacji wypadku zgodnie z art. 3 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.), zwanej dalej „ustawą”;
- 8) określić środki profilaktyczne oraz wnioski, w szczególności wynikające z oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy, na którym wystąpił wypadek.

Zespół powypadkowy jest obowiązany wykorzystać materiały zebrane przez organy prowadzące śledztwo lub dochodzenie, jeżeli materiały te zostaną mu udostępnione.

Jeżeli wypadek miał rozmiary katastrofy albo spowodował zagrożenie dla bezpieczeństwa publicznego, zespół powypadkowy wykorzystuje ustalenia zespołu specjalistów, powołanego przez właściwego ministra, wojewodę lub organ sprawujący nadzór określony w art. 23714 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, do ustalenia przyczyn wypadku oraz wyjaśnienia problemów technicznych i technologicznych.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, który miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.

Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba niebędąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu;
- 2) zabezpieczyć miejsce wypadku w sposób określony w § 3 ust. 1;
- 3) zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego;
- 4) udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej

pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku. Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.

**Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, który miał miejsce na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek.**

Pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, w którym została poszkodowana osoba niebędąca jego pracownikiem, jest obowiązany w szczególności:

- 1) zapewnić udzielenie pomocy poszkodowanemu;
- 2) zabezpieczyć miejsce wypadku
- 3) zawiadomić niezwłocznie o wypadku pracodawcę poszkodowanego;
- 4) udostępnić miejsce wypadku i niezbędne materiały oraz udzielić informacji i wszechstronnej pomocy zespołowi powypadkowemu ustalającemu okoliczności i przyczyny wypadku.

Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.

**Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, zwany dalej „protokołem powypadkowym”, według wzoru ustalonego przez ministra właściwego do spraw pracy na podstawie art. 237 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.**

Ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku w terminie późniejszym niż określony, wskutek uzasadnionych przeszkód lub trudności, wymaga podania przyczyn tego opóźnienia w treści protokołu powypadkowego.

Zespół powypadkowy sporządza protokół powypadkowy w niezbędnej liczbie egzemplarzy i wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową doręcza niezwłocznie pracodawcy w celu zatwierdzenia.

**Członek zespołu powypadkowego ma prawo złożyć do protokołu powypadkowego zdanie odrębne, które powinien uzasadnić.**

W przypadku rozbieżności zdań członków zespołu powypadkowego o treści protokołu powypadkowego decyduje pracodawca.

**Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem.**

Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego. Poszkodowany ma prawo wglądu do akt sprawy oraz sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii.

Zespół powypadkowy zapoznaje z treścią protokołu powypadkowego członków rodziny

zmarłego pracownika, oraz poucza ich o prawie zgłaszania uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym.

**Stwierdzenie w protokole powypadkowym, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy albo że zachodzą okoliczności, które mogą mieć wpływ na prawo pracownika do świadczeń**

**przysługujących z tytułu wypadku, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania dowodów stanowiących podstawę takiego stwierdzenia.**

Do protokołu powypadkowego dołącza się zapis wyjaśnień poszkodowanego i informacji uzyskanych od świadków wypadku, a także inne dokumenty zebrane w czasie ustalania okoliczności i przyczyn wypadku, w szczególności pisemną opinię lekarza lub innych specjalistów, szkice lub fotografie miejsca wypadku, a także odrębne zdanie złożone przez członka zespołu powypadkowego oraz uwagi i zastrzeżenia – stanowiące integralną część protokołu powypadkowego.

**Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca nie później niż w terminie 5 dni od dnia jego sporządzenia.**

Pracodawca zwraca niezatwierdzony protokół powypadkowy, w celu wyjaśnienia i uzupełnienia go przez zespół powypadkowy, jeżeli do treści protokołu powypadkowego zostały zgłoszone zastrzeżenia przez poszkodowanego lub członków rodziny zmarłego wskutek wypadku pracownika albo protokół powypadkowy nie odpowiada warunkom określonym w rozporządzeniu.

Zespół powypadkowy, po dokonaniu wyjaśnień i uzupełnień, sporządza, nie później niż w terminie 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół powypadkowy niezatwierdzony przez pracodawcę.

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca poszkodowanego pracownika.

**Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku śmiertelnego – członkom rodziny zmarłego pracownik.**

Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych pracodawca niezwłocznie doręcza właściwemu inspektorowi pracy.

**Protokół powypadkowy dotyczący wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych, zawierający ustalenia naruszające uprawnienia pracownika albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.**

**Obowiązkiem pracodawcy jest również przechowywanie protokołu wraz z dokumentacją przez okres 10 lat.**

**Pracodawca prowadzi rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych.**

Rejestr wypadków przy pracy zawiera:

- 1) imię i nazwisko poszkodowanego;
- 2) miejsce i datę wypadku;
- 3) informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego;
- 4) datę sporządzenia protokołu powypadkowego;
- 5) stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy;
- 6) datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu

wypadku przy pracy;

7) liczbę dni niezdolności do pracy;

8) inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego.

**Do postępowań w sprawie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, stosuje się przepisy tego rozporządzenia, z tym że czynności dokonane w toku wszczętych postępowań pozostają skuteczne.**

**Choroba zawodowa** - jej definicja i podstawowe kwestie z nią związane uregulowane zostały w Kodeksie pracy (dalej: K.p.). Zgodnie z brzmieniem art. 2351.K.p. za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanych "narażeniem zawodowym".

### **Najważniejsze akty prawne**

Sposób dokumentowania chorób zawodowych reguluje Rozporządzenie z dnia 1 sierpnia 2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. Wykaz chorób zawodowych oraz szczegółowe zasady postępowania określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych. Natomiast rodzaje i zasady przyznawania świadczeń z tytułu wypadków powstałych w szczególnych okolicznościach i zasady ustalania wysokości, wypłaty oraz finansowania tych świadczeń reguluje Ustawa z dnia 30.10.2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach.

### **Podejrzanie i stwierdzanie chorób zawodowych**

Podejrzanie choroby zawodowej może powziąć sam pracownik lub były pracownik, a także lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne, lekarz sprawujący opiekę nad pracownikiem bądź pracodawca.

W razie podejrzenia objawów wystąpienia choroby zawodowej pracodawca ma obowiązek zgłoszenia tego faktu:

- właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu,
- właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

W przypadku, gdy podejrzanie zaistnienia objawów choroby zawodowej zostanie stwierdzone po ustaniu zatrudnienia, wówczas były pracownik sam kieruje swoje zgłoszenie do właściwego państwowego inspektora sanitarnego i właściwego okręgowego inspektora pracy.

### **Choroba zawodowa - postępowanie**

Postępowanie wszczyna państwowy inspektor sanitarny, kierując pracownika na badania do właściwej jednostki orzeczniczej.

Lekarz wydaje orzeczenie o wystąpieniu choroby zawodowej u pracownika bądź braku podstaw do jej stwierdzenia.

Jednostkami orzeczniczymi I stopnia w zakresie stwierdzania chorób zawodowych są:

- poradnie chorób zawodowych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy,
- kliniki i poradnie chorób zawodowych uniwersytetów medycznych (akademii medycznych),
- poradnie chorób zakaźnych wojewódzkich ośrodków medycyny pracy albo przychodnie i oddziały chorób zakaźnych poziomu wojewódzkiego - w zakresie chorób zawodowych zakaźnych i pasożytniczych,
- jednostki organizacyjne zakładów opieki zdrowotnej, w których nastąpiła hospitalizacja - w zakresie rozpoznawania chorób zawodowych u pracowników hospitalizowanych z powodu wystąpienia ostrych objawów choroby.

Właściwym do orzekania w zakresie chorób zawodowych jest lekarz medycyny pracy, zatrudniony w jednej z jednostek orzeczniczych.

Jednostkami orzeczniczymi II stopnia, od orzeczeń wydanych przez lekarzy pracujących w jednostkach orzeczniczych I stopnia, są jednostki badawczo-rozwojowe w dziedzinie medycyny pracy.

Orzeczenie lekarskie przesyła się właściwemu państwowemu powiatowemu inspektorowi sanitarnemu, zainteresowanemu pracownikowi (lub byłemu pracownikowi) oraz osobie zgłaszającej podejrzenie choroby zawodowej.

W przypadku gdy została rozpoznana choroba zawodowa u pracownika, na pracodawcy ciąży obowiązek:

- ustalenia przyczyny powstania choroby zawodowej w porozumieniu z właściwym okręgowym inspektorem pracy,
- niezwłocznego usunięcia czynników, które powodowały powstanie choroby zawodowej i zastosowanie środków profilaktycznych,
- zapewnienia realizacji zaleceń lekarskich.

### **Dokumentowanie chorób zawodowych**

Pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr obejmujący wypadki stwierdzonych chorób zawodowych w zakładzie pracy i przechowywać go wraz z powiązaną dokumentacją przez okres 10 lat.

Znacznym ułatwieniem dla pracodawcy, u którego wystąpił przypadek choroby zawodowej, są załączniki od 1 do 10 do Rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie sposobu

dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób. Określone zostały w nich wzory formularzy stosowanych w postępowaniu dotyczącym zgłaszania, rozpoznawania i stwierdzania chorób zawodowych oraz zawiadamiania o skutkach choroby zawodowej:

- Zgłoszenie podejrzenia choroby zawodowej,
- Skierowanie na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej,
- Skierowanie na badania w związku z podejrzeniem choroby zawodowej, stosowany w przypadku skierowania wydawanego przez państwowego powiatowego inspektora sanitarnego,
- Karta oceny narażenia zawodowego w związku z podejrzeniem choroby zawodowej,
- Orzeczenie lekarskie o rozpoznaniu choroby zawodowej,
- Orzeczenie lekarskie o braku podstaw do rozpoznania choroby zawodowej,
- Decyzja o stwierdzeniu choroby zawodowej,
- Decyzja o braku podstaw do stwierdzenia choroby zawodowej,
- Karta stwierdzenia choroby zawodowej,
- Zawiadomienie o skutkach choroby zawodowej.

## TEST

### KIERUNEK: TECHNIK ADMINISTRACJI PRZEDMIOT: ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI BHP

DATA.....

IMIĘ I NAZWISKO:.....

Tylko jedna odpowiedź jest poprawna.

ILOŚĆ UZYSKANYCH PUNKTÓW: ..... OCENA:..... PODPIS NAUCZYCIELA .....

#### ZADANIE 1.

Wypadek, któremu uległ pracownik w trakcie przejazdu z siedziby zakładu do miejsca zatrudnienia, to

- A Wypadek w pracy
- B Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy
- C Wypadek w drodze do pracy

#### ZADANIE 2

Protokół powypadkowy sporządza się w terminie nie późniejszym niż w ciągu:

14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku

10 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku 21 dni od wypadku

#### ZADANIE 3.

Protokół powypadkowy wraz z załącznikami przechowuje się w aktach zakładu przez:

- A 3 lata
- B 10 lat
- C 40 lat



#### ZADANIE 4.

Pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi środki ochrony indywidualnej:

- A Które uzyskały wymagany certyfikat na znak bezpieczeństwa lub posiadają deklarację zgodności
- B Które spełniają wymogi dotyczące oceny zgodności określone w odpowiednich przepisach
- C Które uzyskały certyfikat na znak bezpieczeństwa

#### ZADANIE 5.

Wypadek przy pracy to każde zdarzenie:

- A Powodujące niezdolność do pracy,
- B Powodujące skaleczenie pracownika,
- C Nagłe, wywołane przyczyną zewnętrzną i pozostające w związku z pracą powodujące uraz lub śmierć pracownika.

#### ZADANIE 6.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze są przydzielane pracownikom:

- A. Odpłatnie i stanowią własność pracownika
- B. Z częściową odpłatnością i stanowią własność zakładu pracy.
- C. Bezpłatnie i stanowią własność pracodawcy

#### ZADANIE 7.

Do środków ochrony indywidualnej nie zaliczamy

- A środki ochrony kończyn: ochraniacze stóp, obuwie ochronne, ochraniacze kolan, łokci, dłoni itd.,
- B środki ochronny słuchu: nauszники, wkładki przeciwhałasowe,
- C wyposażenie: stosowane przez służby pierwszej pomocy i ratownicze,

#### ZADANIE 8.

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej :

- A 2 osoby
- B 4 osoby
- C 5 osób

#### ZADANIE 9.

Choroba zawodowa to

- A Choroba na którą zapadł pracownik będąc w stanie zatrudnienia (np. grypa)
- B Choroba spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku

**ZADANIE 10.**

Chorobę zawodową stwierdza:

- A) Sam zainteresowany lub jego lekarz domowy
- B) Wojewódzki lub terenowy inspektor sanitarny

**ZADANIE 11.**

Podstawowym dokumentem uprawniającym do świadczeń z tytułu wypadku przy pracy jest

- A Protokół powypadkowy
- B Rejestr wypadków
- C Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy

**ZADANIE 12.**

Zgodnie z kodeksem pracy, w celu zabezpieczenia pracownika przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy, pracodawca jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi

- A Odzież roboczą
- B Odpłatne środki ochrony indywidualnej
- C Nieodpłatne środki ochrony indywidualnej

**ZADANIE 13.**

W celu uniknięcia powstania choroby zawodowej nauczyciele powinni być badani przez lekarza

- A Gastrolog
- B Foniatra
- C Pulmonolog

**ZADANIE 14.**

Skuteczność środków ochrony indywidualnej w dużym stopniu zależy od

- A Producenta środków ochrony indywidualnej
- B Dopasowania środków ochrony indywidualnej do warunków panujących na stanowisku pracy i utrzymania ich w stanie sprawności technicznej
- C Indywidualnych oczekiwań pracownika