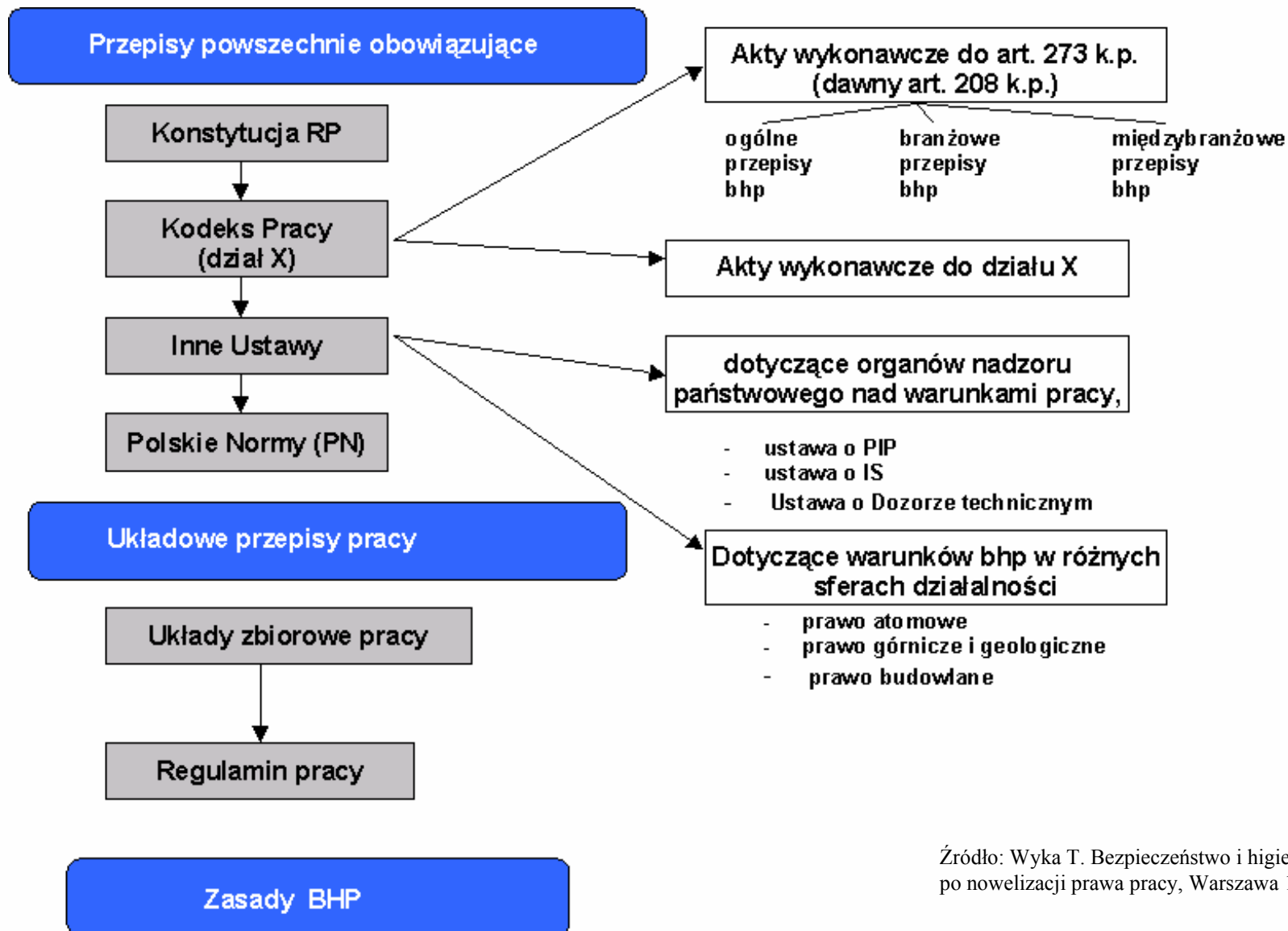


# Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

- Art. 24. Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.**
- Art. 24. Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.**
- Art. 24. Każdy ma prawo do ochrony zdrowia.**

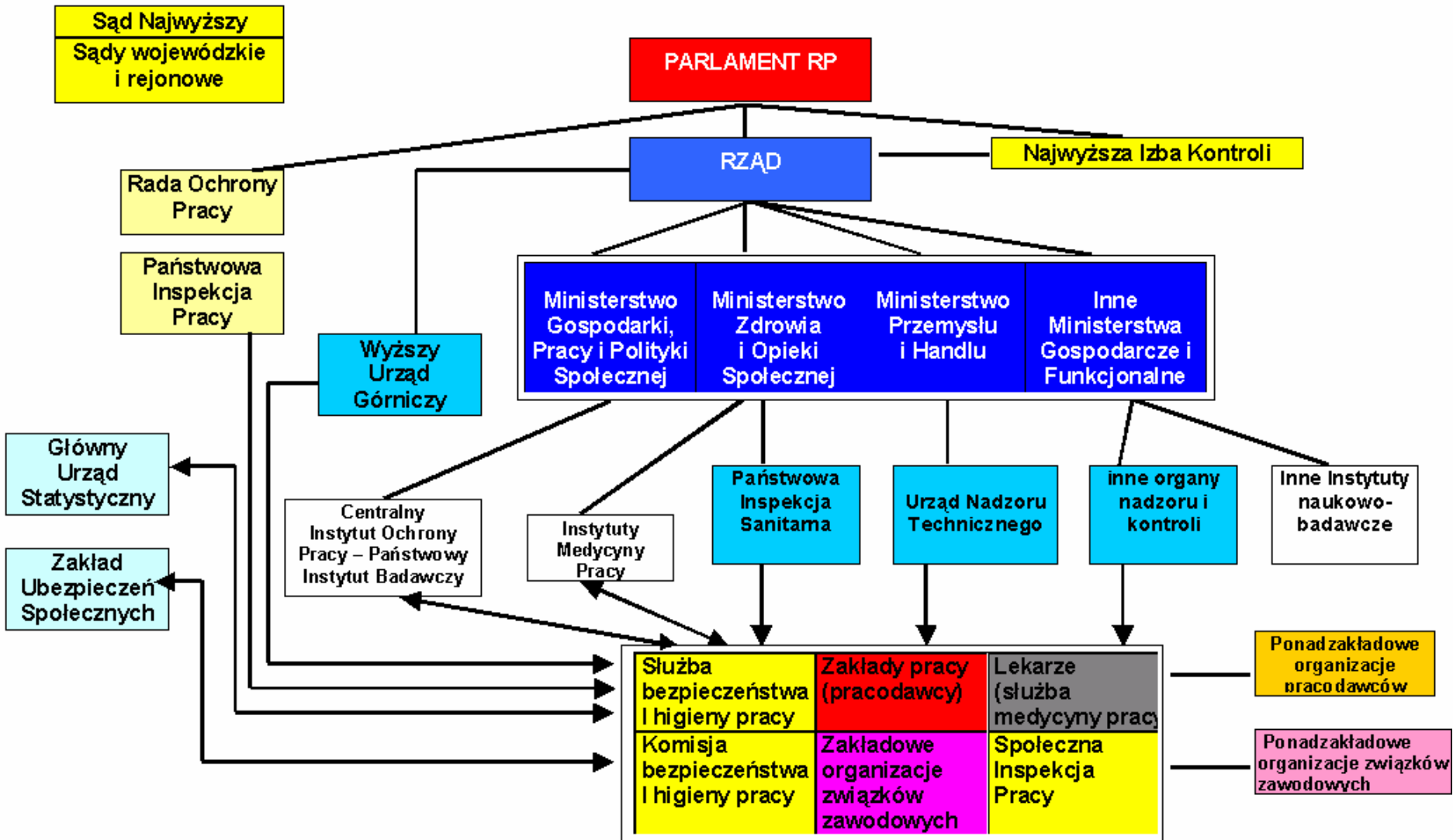
# SYSTEM PRAWNY OCHRONY PRACY



Źródło: Wyka T. Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy, Warszawa 1997 r.

# SYSTEM OCHRONY PRACY

(schemat uproszczony)



# PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (1)

## PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY:

- Nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy
- Uczestniczenie w przejmowaniu do eksploatacji wybudowanych lub przebudowanych obiektów budowlanych albo ich części w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach
- Badanie i analizowanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom
- Ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonym w kodeksie pracy i innych związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej

podlega Sejmowi

## **PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (2)**

### **PAŃSTWOWA INSPEKCJA SANITARNA**

**Powołana w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed wpływem czynników szkodliwych lub uciążliwych i zapobieganiu powstawania powstawaniu chorób zakaźnych i zawodowych oraz do nadzoru nad warunkami między innymi:**

- **higieny środowiska,**
- **higieną pracy w zakładzie pracy,**
- **higieną nauczania, wychowania, wypoczynku, rekreacji,**
- **zdrowotnymi żywności, żywienia i przedmiotów użytku.**

**podlega ministrowi zdrowia**

# PAŃSTWOWY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (3)

## Urząd Dozoru Technicznego (UDT)

**Sprawuje dozór techniczny nad urządzeniami technicznymi stwarzającymi zagrożenie dla życia lub zdrowia oraz mienia i środowiska.**

**podlega ministrowi właściwemu do spraw gospodarki**

# SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY

**Związki zawodowe** - mają prawo dokonywania oceny warunków pracy, sprawowania kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów i zasad bhp oraz kierowania działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałania w tym zakresie z Państwową Inspekcją Pracy

**Społeczna Inspekcja Pracy (SIP)** jest służbą społeczną pełnioną przez samych pracowników, w celu sprawowania kontroli, czy pracodawca zapewnia bezpieczne higieniczne warunki pracy oraz w celu ochrony uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy.

# **SPOŁECZNY NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY (c.d.) rozdział XI Kodeksu Pracy**

**Konieczność konsultowania z pracownikami lub ich przedstawicielami wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy**



# SŁUŻBA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- Tworzona jest jeżeli zatrudnionych jest ponad 100 pracowników
- Jest wyspecjalizowaną komórką, pomaga pracodawcy w wypełnianiu obowiązków zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

**Do jej obowiązków należy przede wszystkim:**

- kontrola warunków pracy i przestrzegania przepisów i zasad bhp
- informowanie pracodawcy o zagrożeniach zawodowych i przedstawianie okresowych analiz stanu bhp
- udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu oraz udział w przekazywaniu do użytkowania nowo budowanych i przebudowywanych obiektów
- zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i ochrony pracy oraz ergonomii
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego i w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków
- współdziałanie z komórkami organizacyjnymi zakładu, laboratoriami, lekarzem, społeczną inspekcją pracy – działającymi na rzecz poprawy warunków pracy

# KOMISJA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

- **Powołuje pracodawca zatrudniający powyżej 250 pracowników jako swój organ doradczy i opiniodawczy**
- **W skład komisji wchodzi:**
  - pracodawca,
  - pracownicy służby bhp,
  - lekarz sprawujący opiekę nad pracownikami,
  - zakładowy społeczny inspektor pracy,
  - przedstawiciele pracowników - wybrani przez zakładową organizację związkową

## PODSTAWOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- **organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,**
- **zapewnianie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń,**
- **zapewnianie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,**
- **zapewnianie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy**

## **OBOWIĄZKI OSÓB KIERUJĄCYCH PRACOWNIKAMI**

- **organizowanie stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,**
- **organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,**
- **dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy**
- **zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami**

## PRAWA PRACOWNIKA

### Pracownik ma prawo:

- powstrzymania się od wykonywania pracy w razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom.
- 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

## OBOWIĄZKI PRACOWNIKA

**W szczególności pracownik jest obowiązany:**

- znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy,
- stosować środki ochrony zbiorowej,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników,
- współdziałać z pracodawcą oraz przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy

# OCHRONA PRACY KOBIET

*Ochrona pracy kobiet uwzględnia w szczególności:*

- *ochronę stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,*
- *zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej a opiekujących się dziećmi w wieku do 4 lat w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej oraz delegowania ich poza stałe miejsce pracy,*
- *zakaz zatrudniania kobiet przy pracach im wzbronionych - szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,*
- *uprawnienia służące do zapewnienia właściwej opieki dziecku (urlop macierzyński, urlop wychowawczy, przerwy na karmienie dziecka, inne zwolnienia od pracy).*



# PRACE WZBRONIONE KOBIETOM

- związane z wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała
- w mikroklimacie gorącym, zimnym i zmiennym
- w narażeniu na hałas i drgania
- narażające na działanie pól elektromagnetycznych, promieniowania jonizującego i nadfioletowego oraz prace przy monitorach ekranowych
- pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości
- w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu
- w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi
- w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych
- grożące ciężkimi urazami fizycznymi i psychicznymi.



## PRACE FIZYCZNE WZBRONIONE KOBIECIOM

<b>Rodzaj prac</b>	<b>Normy dla kobiet będących w ciąży lub w okresie karmienia</b>	<b>Normy dla kobiet nie będących w ciąży lub w okresie karmienia</b>
<b>Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów po powierzchni płaskiej</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 kg (praca stała)</li> <li>• 5 kg (praca dorywcza – do 4 razy na godzinę w czasie zmiany roboczej)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 kg (praca stała)</li> <li>• 20 kg (praca dorywcza)</li> </ul>
<b>Ręczne przenoszenie pod górę (po pochylniach, schodach...)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 kg (praca stała)</li> <li>• 3,75 kg (praca dorywcza)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 8 kg (praca stała)</li> <li>• 15 kg (praca dorywcza)</li> </ul>
<b>Przewożenie na taczkach jednokołowych</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12,5 kg</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 kg</li> </ul>

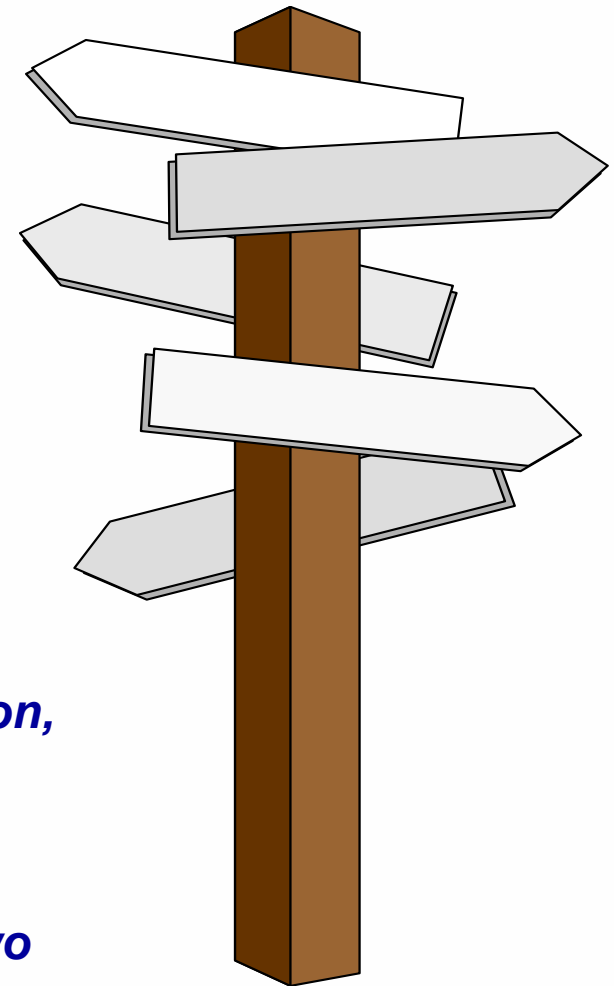
## OCHRONA STOSUNKU PRACY Kobiet W CIĄŻY I W OKRESIE URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

*Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego obejmuje zakaz rozwiązywania stosunku pracy z kobietami w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego.*

*Ochroną tą nie są objęte kobiety w czasie trwania okresu próbnego (nie przekraczającego 1 miesiąca) na jaki zostały zatrudnione.*

*W okresie ochronnym stosunek pracy z kobietą ciężarną lub będącą na urlopie macierzyńskim może być rozwiązany jedynie w przypadkach:*

- wypowiedzenia umowy o pracę przez kobietę,*
- rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron,*
- w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy (zakładu pracy),*
- w okresie zatrudnienia na umowę na zastępstwo*
- z winy kobiety - z przyczyn przez nią zawinionych.*



## OCHRONA ZDROWIA KOBIET

### *Ochronie zdrowia kobiet w ciąży służą:*

- zakaz zatrudniania kobiet w ciąży w wymiarze dobowym przekraczającym 8 godzin, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej,*
- zakaz delegowania kobiety w ciąży, bez jej zgody, poza stałe miejsce pracy,*
- obowiązek przeniesienia kobiety w ciąży do innej pracy, jeżeli ze względu na stan ciąży nie powinna ona wykonywać pracy dotychczasowej.*

## UPRAWNIENIA KOBIET WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

***Ochronie zdrowia kobiet w ciąży oraz zapewnieniu opieki nad dzieckiem służą:***

- ***prawo do urlopu macierzyńskiego***
- ***prawo do przerw w pracy na karmienie dziecka***
- ***prawo do urlopu wychowawczego***
- ***zakaz zatrudniania kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat, bez jej zgody, w wymiarze dobowym przekraczającym 8 godzin, w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej***
- ***zakaz delegowania kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat, bez jej zgody poza stałe miejsce pracy***
- ***prawo do zwolnienia z wykonywania pracy, na 2 dni w ciągu roku, dla kobiet wychowujących dzieci w wieku do 14 lat z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.***

## WARUNKI ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

*Młodocianymi są osoby, które ukończyły 16 lat, a nie przekroczyły 18 lat życia.*

***Wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat życia.***

*Młodociani, którzy nie posiadają kwalifikacji mogą być zatrudniani przez pracodawców tylko w celu przygotowania zawodowego oraz przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych.*

*Pracodawca zatrudniający pracowników młodocianych obowiązany jest zapewnić im opiekę i pomoc, niezbędną do ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.*

*Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego powinno odbywać się pod nadzorem nauczyciela zawodu, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.*

*Warunkiem dopuszczenia do pracy jest brak przeciwwskazań lekarskich do zatrudnienia na określonym stanowisku.*

## **CZAS PRACY MŁODOCIANYCH**

***Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę, natomiast w wieku powyżej 16 lat – nie może przekroczyć 8 godzin na dobę.***

***Do czasu pracy młodocianego wlicza się również czas nauki bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy, w wymiarze wynikającym z obowiązującego wymiaru zajęć szkolnych.***

***Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej.***

***Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną nie może być krótsza niż 14 godzin.***

## URLOPY WYPOCZYNKOWE MŁODOCIANYCH

*Młodociany pracownik uzyskuje prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego już po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych.*

*Z upływem roku pracy młodociany nabywa prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 26 dni roboczych, niezależnie od wykorzystanego już 12 – dniowego.*

*Wymiar urlopu wypoczynkowego w drugim i trzecim roku nauki zawodu wynosi 26 dni roboczych, jednak tylko do ukończenia przez młodocianego 18 roku życia.*

*Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlop powinien być udzielony w okresie ferii szkolnych.*

## PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM

- *związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym i transportem ciężarów oraz wymuszoną pozycją ciała,*
- *w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy, przy nieodpowiednim oświetleniu,*
- *w narażeniu na hałas i drgania,*
- *w polach elektromagnetycznych, elektrostatycznych i narażające na promieniowanie jonizujące, laserowe, nadfioletowe i podczerwone,*
- *pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokości,*
- *w podwyższonym lub obniżonym ciśnieniu,*
- *w narażeniu na szkodliwe pyły o działaniu zwłókniającym, drażniącym i uczulającym,*
- *w kontakcie ze szkodliwymi czynnikami biologicznymi,*
- *w narażeniu na działanie szkodliwych substancji chemicznych.*
- *zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu (m. in. przy produkcji i sprzedaży wyrobów alkoholowych, uboju i obróbce poubojowej zwierząt, obsłudze łaźni itp.),*
- *niebezpieczne stwarzające możliwość urazów u młodocianych i spowodowanie zagrożeń u innych osób.*



## STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

***Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.***

***Umiarkowany stopień niepełnosprawności* zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.**

***Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne..***

## UPRAWNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

*Osoby niepełnosprawne mają prawo do rehabilitacji zawodowej, która ma na celu ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy.*

*Osoby niepełnosprawne mogą korzystać ze szkolenia, jeżeli brak jest możliwości zapewnienia jej szans na uzyskanie pracy, a w szczególności w razie braku kwalifikacji zawodowych, konieczności zmiany kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniego zatrudnienia, utraty zdolności do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie*

## **CZAS PRACY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH**

***Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo, a osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności - 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.***

***Osobie niepełnosprawnej przysługuje 15 minut przerwy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek, która jest wliczana do czasu pracy.***

## URLOPY OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

### *Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności*

- ma prawo do dodatkowego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym,*
- ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym,*
- ma prawo do zwolnienia od pracy w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, jeżeli czynności ten nie mogą być wykonane poza godzinami pracy*

## WYPADEK PRZY PRACY I CHOROBA ZAWODOWA

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

**Wszystkie wymienione elementy** (nagłość, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą) muszą zaistnieć jednocześnie, aby zdarzenie, któremu uległ pracownik mogło być zakwalifikowane jako wypadek przy pracy.

**Za choroby zawodowe** uważa się choroby określone w wykazie chorób zawodowych, jeżeli zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy.

Nie wystarczy samo oddziaływanie czynników szkodliwych w środowisku pracy, aby mówić o chorobie zawodowej. Taka choroba musi być wymieniona w wykazie chorób zawodowych.

## PODZIAŁ WYPADKÓW

***Ze względu na rodzaj doznanych obrażeń wypadki przy pracy dzielimy na:***

- wypadki lekkie powodujące czasową niezdolność do pracy***
- wypadki ciężkie powodujące trwałe uszczerbek na zdrowiu***
- wypadki śmiertelne.***

***Za wypadek śmiertelny uważa się również taki wypadek, na skutek którego poszkodowany umiera do pół roku po zaistniałym wypadku.***

***Ze względu na ilość poszkodowanych wypadki dzielimy na:***

- indywidualne - kiedy jest tylko jeden poszkodowany***
- zbiorowe - kiedy poszkodowane są co najmniej dwie osoby***

## **OBOWIĄZKI PRACODAWCY W SYTUACJI WYPADKU PRZY PRACY**

***W razie wypadku przy pracy pracodawca jest zobowiązany:***

- Zabezpieczyć miejsce wypadku***
- Zapewnić udzielenie pierwszej pomocy poszkodowanym***
- Podjąć niezbędne środki eliminujące lub ograniczające zagrożenie***
- Niezwłocznie zawiadomić inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy***
- Niezwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy***
- Zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom***
- Sporządzić właściwą dokumentację wypadku***

## PROCEDURY STOSOWANE W SYTUACJI PODEJRZENIA O CHOROBE ZAWODOWĄ

*Każde podejrzenie o chorobę zawodową musi być zgłoszone na piśmie właściwemu państwowemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu inspektorowi pracy.*

*W związku ze zgłoszeniem choroby zawodowej zakład pracy obowiązany jest z organami Państwowej Inspekcji Sanitarnej zbadać przyczyny powstania choroby zawodowej i przystąpić do usunięcia czynników powodujących jej powstanie.*

*Uprawnione do rozpoznania choroby zawodowej są:*

- poradnie chorób zawodowych*
- kliniki chorób zawodowych wchodzące w skład odpowiednich zakładów służby zdrowia, akademii medycznych, instytutów naukowo-badawczych.*

*Pracownik, który nie zgadza się z treścią orzeczenia może wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania. Decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej wydaje właściwy państwowy inspektor sanitarny*



# **ŚWIADCZENIA Z TYTUŁU WYPADKÓW PRZY PRACY I CHOROÓB ZAWODOWYCH**

*Świadczenia przysługują pracownikom, którzy doznali uszczerbku na zdrowiu oraz członkom rodzin pracowników zmarłych w skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.*

- *zasilek chorobowy*
- *świadczenie rehabilitacyjne*
- *zasilek wyrównawczy*
- *jednorazowe odszkodowanie*
  - *dla ubezpieczonego*
  - *dla członków rodziny zmarłego*
  
- *renta z tytułu niezdolności do pracy*
- *renta szkoleniowa*
- *renta rodzinna*
- *dodatek do renty rodzinnej dla sieroty zupełnej*
- *dodatek pielęgnacyjny*
- *refundacja kosztów niektórych świadczeń zdrowotnych i przedmiotów ortopedycznych*