

# Program szkolenia okresowego bhp DLA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO – BIUROWYCH

## część 1

### Wybrane regulacje prawne z zakresu prawa pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwzględnieniem przepisów związanych z wykonywaną pracą :

#### Spis treści :

1. Przepisy dotyczące praw i obowiązków pracowników i pracodawców w zakresie bhp oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad bhp
2. Przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet i pracowników młodocianych
3. Przepisy prawne dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń z nimi związanych
4. Aktualne przepisy dotyczące profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników
5. Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy
6. Czas pracy
7. Prawo pracy i jego źródła

### 1 ) Przepisy dotyczące praw i obowiązków pracowników i pracodawców w zakresie bhp oraz odpowiedzialność za naruszenie przepisów i zasad bhp

#### Do podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie bhp zaliczamy :

- zapobieganie zagrożeniom
- przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy wraz z zagrożeniami , które nie mogą być wykluczone
- likwidowanie zagrożeń u źródeł ich powstawania
- 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 ograniczenie negatywnego wpływu takiej pracy na zdrowie pracowników
- stosowanie nowych rozwiązań technicznych
- obowiązek zapewnienia szkolenia pracownikom w zakresie bhp i p.poż
- zastępowanie niebezpiecznych procesów technologicznych , urządzeń , substancji i innych materiałów – bezpiecznymi lub mniej niebezpiecznymi
- nadawanie priorytetu środkom ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej
- zapoznawanie pracowników z istotą bezpieczeństwa i higieny pracy

**Uwaga :** Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy odpowiada pracodawca

#### Do podstawowych obowiązków pracowników w zakresie bhp zaliczamy :

- znajomość przestrzegania przepisów i zasad bhp
- branie udziału w szkoleniu i instruktażu z zakresu bhp oraz poddawanie się egzaminom sprawdzającym
- wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych
- dbanie o należyty stan maszyn , urządzeń , narzędzi i sprzętu oraz ład i porządek w miejscu pracy
- stosowanie środków ochrony zbiorowej , a także używanie przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego zgodnie z przeznaczeniem

- poddawanie się wstępnym , okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim
- niezwłoczne zawiadamianie o zauważonym w zakładzie wypadku , zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzeżenie współpracowników , a także innych osób znajdujących się w strefie zagrożenia o grożącym im niebezpieczeństwie
- współdziałanie z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp

### **Odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bhp :**

a) odpowiedzialność pracodawcy i osób kierujących pracownikami jest ujęta w dziale XII Kodeksu Pracy , który określa katalog wykroczeń jakie mogą zaistnieć z umów cywilnoprawnych (umów o pracę)

Odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów bhp powodujących skutki w postaci zagrożenia życia lub zdrowia pracowników mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny Dz. U. z 2020 r. poz. 1444, 1517

b) Odpowiedzialność porządkowa pracownika za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesach pracy , przepisów bhp lub p.poż. a także za nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy pracodawca może nałożyć na niego karę upomnienia lub nagany . Natomiast za stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym lub za spożywanie alkoholu w czasie pracy pracodawca może nałożyć karę pieniężną .

c) Odpowiedzialność materialna pracownika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych lub za wyrządzenie szkody pracownik ponosi odpowiedzialność materialną w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę ale nie więcej niż do kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia .

**Uwaga :** Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje nadzór i kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy .

## **2) Przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet i pracowników młodocianych**

**A) Ustawa** z dnia 26 czerwca 1974 r – Kodeks Pracy (Dz. U. z 2020 r.

poz. 1320.) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017 poz. 796) określają , że kobiet :

- nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodzących zdrowiu wymienionych w wykazie takich prac

- Nie wolno zatrudniać kobiet w ciąży do takich prac jak :

- W których poziom ekspozycji hałasu , odnoszący się do 8 – godzinnego dnia pracy przekracza 65 dB
- W warunkach narażenia na promieniowanie jonizujące
- Przy obsłudze monitorów ekranowych – powyżej 8 godz. na dobę
- Na wysokości – poza stałymi galeriami , pomostami , podestami i innymi stałymi podwyższeniami , posiadającymi pełne zabezpieczenie przez upadkiem oraz związane z wchodzeniem i schodzeniem po drabinach
- W wykopach oraz w zbiornikach otwartych
- Wewnątrz zbiorników i kanałów

**Uwaga :** Kobiet w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i porze nocnej - w/w rozporządzenie określa obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia kobiet w ciąży (normy dźwigania , praca w godzinach nadliczbowych i nocnych , przeniesienia do innej pracy , rozwiązanie umowy o pracę , urlop macierzyński i wychowawczy)

**Uwaga :** Prace przy obsłudze monitorów ekranowych przez kobiety w ciąży są zabronione powyżej 8 godzin na dobę .

**B) Rozporządzenie** Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. 2016 poz. 1509) określa wykaz prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz szczegółowe wymagania w sytuacjach dopuszczania pracownika do tych prac . W szczególnych sytuacjach może zatrudnić młodocianego pracownika po uprzednim sporządzeniu oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą , dokonanej przed przystąpieniem do pracy młodocianego pracownika . Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się w szczególności :

- Ocenę wyposażenia oraz organizacji miejsc pracy i stanowisk pracy młodocianych
- Organizację procesów pracy oraz ich powiązanie
- Charakter , stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne , biologiczne i chemiczne
- Formę , zakres i sposób korzystania z wyposażenia miejsc pracy , w tym maszyn , narzędzi i sprzętu
- Zakres i poziom szkolenia oraz instruktażu udzielanego młodocianym

Pracodawca zatrudniający młodocianego przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (w celu przygotowania zawodowego) jest zobowiązany zapewnić szczególną ochronę zdrowia młodocianego w szczególności :

- Zapewnić wykonywanie pracy i zajęć na stanowisku pracy i w warunkach nie stwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i życia
- Zapewnić nadzór nauczycieli , instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu
- Informować młodocianych o zagrożeniach i o wszystkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia
- Organizować przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

Czas pracy młodocianych i urlopy określa w/w rozporządzenie.

**Uwaga :** Za pracownika młodocianego uważa się osobę w wieku od 15 do 18 lat.

### **3) Przepisy prawne dotyczące wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz świadczeń z nimi związanych**

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

1. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
2. podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
3. w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Rodzaje wypadków :

- Wypadek śmiertelny – wypadek , w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku

- Wypadek ciężki – wypadek , w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała , takie jak : utrata wzroku , słuchu , mowy , zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia , naruszające podstawowe funkcje organizmu , a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu , trwała choroba psychiczna , całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe , istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała

- Wypadek zbiorowy – wypadek , któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby

**Za chorobę zawodową uważa się** choroby określone w wykazie chorób zawodowych stanowiącym załącznik do Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. 2009 nr 105 poz. 869) , szczegółowych zasad postępowania w sprawach zgłaszania podejrzenia , rozpoznawania i stwierdzenia chorób zawodowych oraz podmiotów właściwych w tych sprawach, jeżeli zostały spowodowane działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy .

Długotrwałe narażenie pracownika na czynniki uciążliwe i szkodliwe występujące w środowisku pracy może powodować narażenie pracownika na chorobę zawodową (określoną w/w rozporządzeniu) . Najlepszym sposobem zapobieganiem chorobom zawodowym jest profilaktyka w miejscach występowania czynników szkodliwych , w związku z tym pracodawca jest zobowiązany :

- Stosować wszelkie środki zapobiegania chorobom zawodowym
- Utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników
- Prowadzić na swój koszt badania i pomiary oraz udostępniać je pracownikom

#### **Świadczenia związane z warunkami pracy**

Z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia :

- Zasiłek chorobowy
- Świadczenie rehabilitacyjne
- Zasiłek wyrównawczy
- Jednorazowe odszkodowanie
- Rent z tytułu niezdolności do pracy
- Renta szkoleniowa
- Renta rodzinna , - Dodatek do renty rodzinnej , - Dodatek pielęgnacyjny

Rodzaje świadczeń z tytułu wypadków i chorób zawodowych , warunki nabywania prawa do świadczeń , zasady i tryb przyznawania świadczeń oraz zasady ustalania ich wysokości określa Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

**Składki na ubezpieczenie społeczne pracowników** (rodzaje ubezpieczenia społecznego , finansowanie składek)

Części składowe ubezpieczenia :

- składka na ubezpieczenie emerytalne
- składka na ubezpieczenie rentowe
- składka na ubezpieczenie zdrowotne
- składka na ubezpieczenie wypadkowe
- składka na ubezpieczenie chorobowe
- składka na fundusz pracy

Na składki odprowadzane od wynagrodzenia przez pracodawcę składają się:

- składka na ubezpieczenie emerytalne
- składka na ubezpieczenie rentowe
- składka na ubezpieczenie wypadkowe
- Fundusz Pracy (FP)
- Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP)

#### **4) Aktualne przepisy dotyczące profilaktycznej opieki zdrowotnej pracowników**

Profilaktyka ochrony zdrowia pracowników polega na - poddawaniu się profilaktycznym badaniom lekarskim (badaniom wstępnym, okresowym i kontrolnym) podlegają wszyscy pracownicy.

- Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku lub stwierdzającym przeciwwskazania
- Badania profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę
- Pracodawca przechowuje orzeczenia lekarskie zawierające wyniki badań profilaktycznych zgodnie z wymaganiami dokumentacji osobowej

**Uwaga** : Badania profilaktyczne mogą przeprowadzać lekarze wpisani do rejestru przeprowadzających badania profilaktyczne.

**Uwaga** : Badania kontrolne przeprowadzane są w przypadku niezdolności do pracy trwającej ponad 30 dni lub w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia pracownika – na jego wniosek.

**Uwaga** : Koszty badań wstępnych , okresowych i kontrolnych pokrywa w całości pracodawca

**Pracodawca ma obowiązek dbać o profilaktykę zdrowia i życia pracowników poprzez :**

- przeprowadzanie badań środowiska pracy (badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia ) oraz ich rejestrowanie , przechowywanie i udostępnianie pracownikom (czyli zapoznanie pracowników z ryzykiem zawodowym oraz działaniami zapobiegającymi lub zmniejszającymi ryzyko zawodowe
- ochronę pracowników przed czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi występującymi w środowisku pracy (czyli wydawanie środków ochrony indywidualnej)
- zapewnienie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnych odpowiednich posiłków i napojów
- zapewnienie pracownikom odpowiednich urządzeń higieniczno- sanitarnych oraz dostarczanie niezbędnych środków do higieny osobistej

## **5) Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy**

Szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników :

- administracyjno- biurowych
- zatrudnionych na stanowiskach robotniczych
- kierowniczych
- inżynierijno- technicznych

przeprowadza się jako :

- Szkolenie wstępne
- Szkolenie okresowe

Szkolenia te przeprowadza się w oparciu o programy szczegółowe poszczególnych rodzajów szkoleń . **Szkolenia wstępne ogólne „instruktaż ogólny”** przechodzą wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy . Obejmuje ono zapoznanie pracowników z podstawowymi przepisami bhp zawartymi w Kodeksie Pracy i regulaminach pracy, zasadami bhp obowiązującymi w danym zakładzie pracy oraz zasadami udzielania pierwszej pomocy.

**Szkolenie wstępne na stanowisku pracy „instruktaż stanowiskowy ”** przeprowadza bezpośredni przełożony pracownika, przeszkolony w zakresie metod udzielania instruktażu (np. mistrz , kierownik, właściciel firmy) zapoznając pracownika z zagrożeniami występującymi na danym stanowisku, sposobami ochrony przed zagrożeniami oraz metodami bezpiecznego wykonywania pracy .

Pracownicy przed przystąpieniem do pracy , powinni być zapoznani z ryzykiem zawodowym związanym z pracą na danym stanowisku pracy .

Fakt odbycia przez pracownika szkolenia wstępnego ogólnego, szkolenia wstępnego na stanowisku pracy oraz zapoznania z ryzykiem powinien być potwierdzony własnoręcznym podpisem i przechowywany w aktach osobowych pracownika.

**Szkolenie okresowe** w zakresie bhp przeprowadza się dla :

- pracowników na stanowiskach robotniczych – co 3 lata
- pracowników administracyjno-biurowych – co 6 lat
- kierowniczych – co 5 lat
- inżyniersko- technicznych – co 5 lat

**Uwaga** : pracodawca jest zobowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przez dopuszczeniem go do pracy .

## **6. Czas pracy**

Normy czasu pracy podstawowego określa Art. 129. § 1. Kodeksu pracy - Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy

Dzienny czas pracy w zakładzie pracy jest liczony od chwili przybycia na stanowisko pracy .

## **7. Prawo pracy i jego źródła .**

**Prawo pracy** - gałąź prawa obejmująca ogół regulacji w zakresie stosunku pracy konkretnego pracownika i pracodawcy jako stron stosunku pracy oraz regulacji dotyczących organizacji pracy pracodawców i pracowników, układów i sporów zbiorowych, a także partycypacji pracowniczej i dialogu w zbiorowych stosunkach pracy.

W systemie prawa pracy podstawowym aktem prawnym regulującym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy jest **Kodeks Pracy**. Jednakże regulacje dotyczące praw i obowiązków podmiotów stosunku pracy występują nie tylko w kodeksie, ale także w innych aktach prawnych, które na ogół zawierają albo odesłanie wprost do odpowiednich przepisów kodeksu pracy lub stanowią, że przepisy kodeksu mają zastosowanie do spraw nimi nie uregulowanych. Źródła prawa pracy reguluje art. 9 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika hierarchiczny ich układ:

- kodeks pracy i akty wydane na jego podstawie
- inne ustawy i akty wydane na ich podstawie określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców
- postanowienia układów zbiorowych pracy
- inne porozumienia zbiorowe,
- regulaminy, statuty określających prawa i obowiązki stron stosunków pracy.

### **Podstawowe pojęcia z zakresu prawa pracy :**

- **pracownik** - osoba fizyczna zatrudniona na podstawie umowy o pracę, zobowiązująca się do wykonywania określonej pracy
- **pracodawca** - osoba fizyczna lub osoba prawna, a także inna jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej, która spełniając pewne wymogi prawne i społeczne, zatrudnia pracowników
- **stosunek pracy** - więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę.

**Uwaga** : Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie o pracę .

- **wynagrodzenie** (płaca) - wypłaty pieniężne oraz wartość tzw. świadczeń w naturze (towary, materiały, usługi itp.) lub ekwiwalenty wypłacone pracownikom lub innym osobom fizycznym przez jednostkę za wykonaną na jej rzecz pracę
- **zatrudnienie** - ogólna nazwa faktu zawarcia dowolnej formy umowy o świadczeniu pracy przez pracownika.

- **zwolnienie** - wygaśnięcie stosunku pracy na skutek porozumienia lub zerwania umowy o pracę przez pracownika lub pracodawcę, przed uzgodnionym czasem jej wygaśnięcia.
- **umowa o pracę** - dwustronne porozumienie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, na podstawie którego pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, a pracodawca zobowiązuje się do wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia.

**Uwaga** : umowa o pracę to umowa na wykonanie przez daną osobę pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem

- **spór zbiorowy** - spór między wszystkimi lub określoną grupą pracowników z jednym pracodawcą, dotyczący np. zmiany zakresu obowiązków lub płacy.
- **strajk** - najostrzejsza forma sporu zbiorowego - najczęściej polega na dobrowolnym powstrzymaniu się od pracy przez protestujących.
- **regulamin pracy** – akt normatywny ustalający wewnętrzny porządek, organizację w zakładzie pracy oraz określającym prawa i obowiązki zarówno pracownika jak i pracodawcy związane z procesem pracy.

**Uwaga** : regulamin pracy wprowadza się w przypadku zatrudniania co najmniej 50 pracowników. Natomiast co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników wprowadza regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie.

#### **Ogólne przepisy dotyczące bhp**

- Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 w sprawie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U Nr 180 , poz. 1860 z późn. zmian) określa zasady szkoleń w dziedzinie bhp .
- **Ustawa – Kodeks pracy** z dnia z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320.)– określa podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy .