

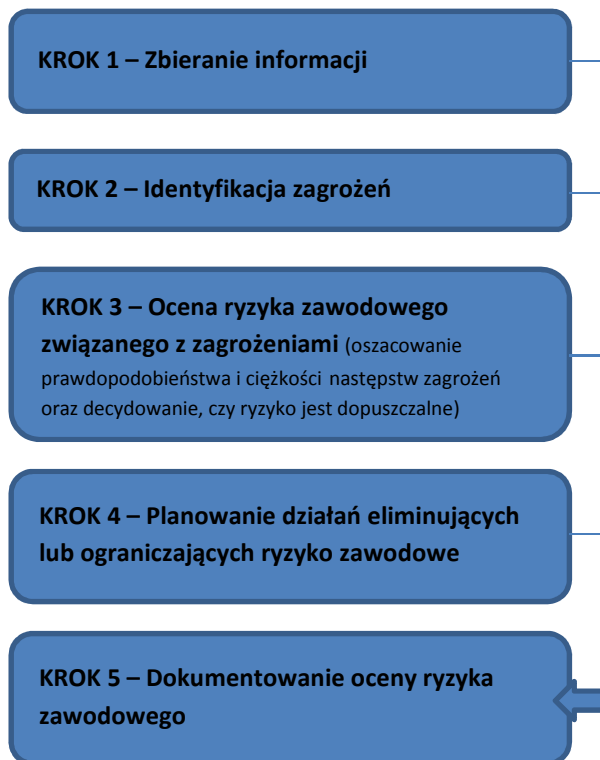
I. Profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników

1. Informowanie o ryzyku zawodowym

Ryzyko zawodowe jest to ryzyko ponoszone przez pracownika w związku z wykonywaną pracą. Jest ono konsekwencją występowania zagrożeń i określa prawdopodobieństwo, z jakim mogą one spowodować różnej ciężkości urazy lub zachorowania.

Informowanie pracowników o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą, związanym z nimi ryzykiem zawodowym oraz stosowanych środkach ochrony ograniczających to ryzyko należy, zgodnie z wymaganiami prawa, do podstawowych obowiązków pracodawcy.

Jak oceniać ryzyko zawodowe?



2. Zapobieganie chorobom zawodowym

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, zwanymi dalej "narażeniem zawodowym" – art. 235¹ KP.

Rozpoznanie choroby zawodowej u pracownika lub byłego pracownika może nastąpić w okresie jego zatrudnienia w narażeniu zawodowym lub po zakończeniu pracy w takim narażeniu, pod warunkiem wystąpienia udokumentowanych objawów chorobowych w okresie ustalonym w wykazie chorób zawodowych – art. 235² KP.

Pracodawca jest obowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym chorobom związanym z wykonywaną pracą, w szczególności:

- utrzymywać w stanie stałej sprawności urządzenia ograniczające lub eliminujące szkodliwe dla zdrowia czynniki środowiska pracy oraz urządzenia służące do pomiarów tych czynników,
- przeprowadzać, na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom

3. Profilaktyczne badania lekarskie

Jesteś pracownikiem lub pracodawcą?

Pamiętaj o badaniach.

Rodzaje badań pracowniczych

<p>Badanie wstępne</p> <p>przeprowadzane przed przyjęciem do pracy</p>	<p>Badanie okresowe</p> <p>realizowane w celu sprawdzenia stanu zdrowia pracownika</p>	<p>Badanie kontrolne</p> <p>zlecane, jeśli nieobecność pracownika przekroczyła 30 dni</p>	<p>Badanie końcowe</p> <p>wykonywane po zakończeniu pracy, jeśli odbywała się w trudnych warunkach</p>
---	---	--	---

Terminy badań

<p>co 2 lata</p> <p>pracownik narażony na wdychanie pyłów lub oparów</p>	<p>co 3 lata</p> <p>pracownik wykonujący swoje obowiązki w gorącym mikroklimacie</p>	<p>co 4 lata</p> <p>pracownik, który przez cały czas korzysta z komputera</p>	<p>co 5 lat</p> <p>pracownik nie mający styczności z komputerem</p>
---	---	--	--

Pracodawca powinien

1. Podpisać umowę z jednostką medycyny pracy, której chce powierzyć opiekę nad zatrudnionymi pracownikami.
2. Dostarczyć osobom przeprowadzającym badania kompletne informacje na temat czynników szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia, występujących na danych stanowiskach pracy wraz z badaniami i pomiarami tych czynników.
3. Zlecać badania swoim pracownikom, wydając im w określonym terminie skierowania.
4. Pokryć wszelkie koszty związane z przeprowadzeniem badań.
5. Przechowywać dokumentację na temat stanu zdrowia pracownika.

”

Od 1 kwietnia 2015 roku osoba, która posiada aktualne badania lekarskie i jest w trakcie zmiany pracy nie musi już zgłaszać się do medycyny pracy, gdy warunki na nowym stanowisku pracy będą zbliżone do tych jakie panowały na poprzednim”.

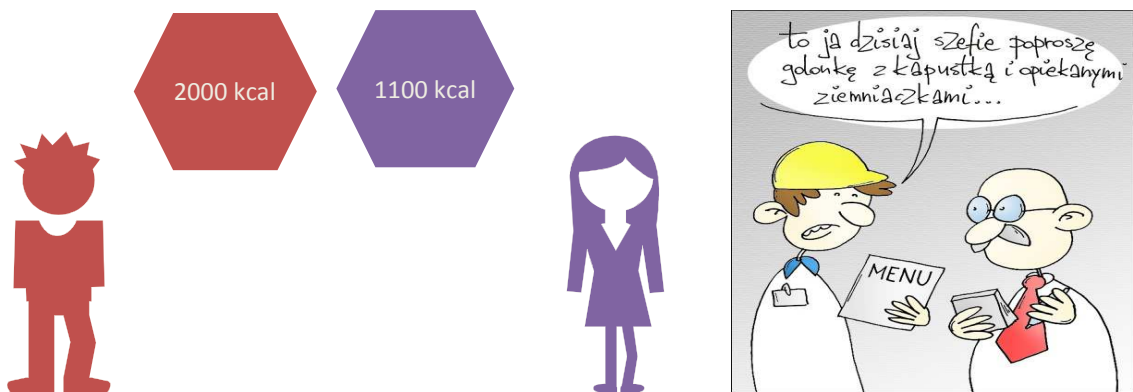
4. Posiłki profilaktyczne

Zgodnie z art. 232 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

UWAGA: Za okres zimowy na potrzeby przydzielania pracownikom posiłków regeneracyjnych uważa się okres od 1 listopada danego roku do 31 marca następnego roku (§ 3 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów).

Prace związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu:

- **mężczyzna** – powyżej 2000 kcal (8375 kJ),
- **kobieta** – 1100 kcal (4605 kJ)



5. Napoje profilaktyczne

Napoje profilaktyczne pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym:

- w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C (napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy),
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

Napoje należy zapewnić w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy.

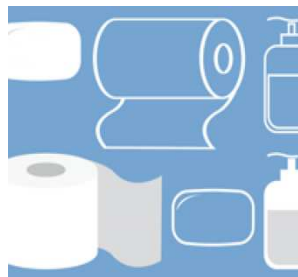


6. Odpowiednie warunki higieniczno-sanitarne

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej - Art. 233 KP.



Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia higienicznosanitarne oraz znajdujące się w nich urządzenia w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne korzystanie z nich przez pracowników.



Pomieszczenia higieniczno-sanitarne powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca, albo w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem, które w przypadku przechodzenia z ogrzewanych pomieszczeń pracy powinno być również ogrzewane.

Szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami i ustępy powinny być urządzone oddzielnie dla kobiet i mężczyzn.

