

Analiza i ocena stanu BHP za rok

sporządzona dla:

.....


Data sporządzenia:			
	Sporządził	Sprawdził	Zatwierdził
Imię i nazwisko:			
Stanowisko			
Podpis			

Dokument, analiza stanu bhp stanowi ocenę stanu bezpieczeństwa w firmie i jest jednym z najważniejszych dokumentów potwierdzających stan realizacji wymogów bhp w zakładzie.

Jest oceną stanu bezpieczeństwa w firmie, porównaniem go z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i wskazaniem ewentualnych nieprawidłowości, dokonywaną na podstawie gruntownej znajomości poziomu bezpieczeństwa pracy w danym zakładzie. Jest również oceną realizowania zadań służby bhp w zakładzie oraz wynikowym audytem przestrzegania przez pracodawcę wymogów prawnych wobec siebie i pracowników.

Analiza pozwala stwierdzić, czy pracodawca wywiązuje się ze swoich podstawowych obowiązków, czyli czy:

- 1) organizuje pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- 2) zapewnia przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonywanie tych poleceń;
- 3) zapewnia wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru na warunkami pracy;
- 4) zapewnia wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy oraz innych obowiązków zawartych w Kodeksie pracy.


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">  BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI </p>
STOSUNEK PRACY					
1.	Czy w firmie został opracowany Regulamin Pracy?				<p>Obowiązek ustalenia regulaminu pracy odnosi się do każdego pracodawcy, <u>który zatrudnia, co najmniej 50 pracowników</u>, bez względu na rodzaj stosunku pracy lub umowy o pracę.</p>
2.	Czy pracodawca poinformował pisemnie o warunkach zatrudnienia, nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 3 Kodeksu pracy)				<p>Zgodnie z art. 29 § 3 KP Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, <p>a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.</p> <p>§ 31. Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1–4, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy</p> <p>Należy również pamiętać, iż w razie zmiany warunków pracy i płacy wskazanych w informacji o warunkach zatrudnienia (tzw. dodatkowej) pracodawca ma obowiązek zawiadomić pracownika o tej zmianie w formie pisemnej. W związku z tym sporządza aktualizację dotychczasowej informacji. Taka aktualizacja obejmuje warunki, które są wymienione w art. 29 § 3 K.p., tj.: dobową i tygodniową normę czasu pracy, częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiar urlopu, długość okresu wypowiedzenia, objęcie pracownika układem zbiorowym pracy i jego zmiany.</p> <p>Dodatkowo pracodawca, który nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy, powinien aktualizować informację dodatkową w razie zmiany w zakresie: przyjętego w firmie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz potwierdzania przybycia</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>i obecności w pracy; pory nocnej; miejsca, terminu i czasu wypłaty wynagrodzenia.</p> <p>Informację tą pracodawca przekazuje pracownikowi niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu- nie później niż do dnia rozwiązania umowy.</p>
3.	Czy zapewniono pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu?				<p>Obowiązek pracodawcy udostępniania pracownikom tekstu przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu wynika z art. 941 KP. Zgodnie z tym przepisem pracodawca udostępni pracownikom tekst przepisów dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu w formie pisemnej informacji rozpowszechnionej na terenie zakładu pracy lub zapewnienia pracownikom dostępu do tych przepisów w inny sposób przyjęty u danego pracodawcy.</p> <p>Pracodawca nie musi więc doręczać na piśmie tego dokumentu każdemu pracownikowi. Informacja ta nie musi być dokładnym tekstem przepisów, lecz informacją o nich</p> <p>Zgodnie z brzmieniem przepisu art. 941 KP pracodawca nie musi odbierać od pracownika oświadczenia o tym, że zapoznał się on z przepisami dotyczącymi równego traktowania w zatrudnieniu. Niemniej jednak jest to pożądane dla celów dowodowych, np. na wypadek kontroli PIP, która może domagać się wykazania wykonania obowiązku udostępnienia przepisów.</p>
4.	Czy pracodawca prowadzi akta osobowe pracowników?				<p>Pracodawca jest zobowiązany, zgodnie z postanowieniami art. 94 pkt 9a KP, do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza). Oznacza to, że każdy pracodawca, niezależnie od formy działalności oraz liczby pracowników i wymiaru ich zatrudnienia, zakłada i prowadzi, oddzielnie dla każdego z nich akta osobowe oraz pozostałą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.</p> <p>Od 1 stycznia 2019r. teczka akt osobowych powinna składać się z 4 części:</p> <p>Części A – w której przechowuje się oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich,</p> <p>Części B – w której przechowuje się oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika,</p> <p>Części C, – w której przechowuje się oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy,</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p data-bbox="1196 252 1693 284">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p data-bbox="1375 290 1514 322">Data:</p> <p data-bbox="1209 328 1684 370">KOMENTARZ / UWAGI</p>
					<p data-bbox="739 485 2154 571">Części D, w której przechowuje się odpis zawiadomienia o ukaraniu oraz inne dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu.</p> <p data-bbox="739 577 2154 635">Dokumentacja zgromadzona od 1 stycznia 2019 r. musi być prowadzona według nowych zasad (a więc np. dokumenty dotyczące nałożonej w styczniu 2019 r. kary porządkowej powinny zostać „wydzielone” do nowej części D akt osobowych.</p> <p data-bbox="739 641 2154 756">Nowością jest również możliwość tworzenia części (podzbiorów) dokumentów powiązanych ze sobą tematycznie w częściach A, B i C (np. świadectw pracy, orzeczeń z badań profilaktycznych). Przy czym w ramach takiego podzbioru każdy dokument ma być numerowany w ten sposób (np. B1, B2, B3) oraz umieszczany chronologicznie. W takim przypadku numerowanie oraz tworzenie wykazu oświadczeń lub dokumentów dotyczy każdej części.</p> <p data-bbox="739 762 2154 849">Dokumenty znajdujące się w części D akt osobowych pracownika przechowuje się w częściach dotyczących danej kary, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery D1 i kolejne. W związku z usunięciem z akt osobowych pracownika dokumentu dotyczącego nałożenia kary zmianie ulega numeracja oraz wykaz dokumentów dotyczących danej kary</p> <p data-bbox="739 855 2154 941">Szczegółowe zasady prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej zostały zawarte w Rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. 2018 poz. 2369)</p>
5.	Czy pracodawca posiada książkę kontroli przedsiębiorcy?				<p data-bbox="739 1091 2154 1209">Na mocy art. 57 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców na przedsiębiorcę nałożono obowiązek prowadzenia i przechowywania w swojej siedzibie książki kontroli oraz upoważnień i protokołów kontroli. Obecnie przedsiębiorcy mają możliwość prowadzenia książki kontroli w formie papierowej bądź elektronicznej. W przypadku wszczęcia kontroli przedsiębiorca powinien udostępnić tę dokumentację na żądanie organów kontrolujących.</p> <p data-bbox="739 1216 2154 1362">Jeżeli prowadzona jest ona w formie papierowej, to dokonać tego powinien poprzez udostępnienie jej oryginału albo kopii odpowiednich jej fragmentów. Natomiast gdy prowadzona jest ona w wersji elektronicznej, to kontrolerom należy ją przedstawić poprzez zapewnienie dostępu przy użyciu urządzenia pozwalającego na zapoznanie się z jej treścią i dokonanie wpisu albo wykonanie wydruków z systemu informatycznego, w którym prowadzona jest książka kontroli, poświadczonych przez przedsiębiorcę za zgodność z wpisem w książce kontroli.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
CZAS PRACY					
6.	Czy pracodawca prowadzi dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy (ewidencję czasu pracy)?				<p>Pracodawca jest zobowiązany, zgodnie z postanowieniami art. 94 pkt 9a KP, do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników (dokumentacja pracownicza). Oznacza to, że każdy pracodawca, niezależnie od formy działalności oraz liczby pracowników i wymiaru ich zatrudnienia, zakłada i prowadzi, oddzielnie dla każdego z nich akta osobowe oraz pozostałą dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Oprócz akt osobowych pracownika pracodawca musi prowadzić jeszcze inne rodzaje dowodów składające się na dokumentację pracowniczą.</p> <p>W zakresie samej karty ewidencji czasu pracy nowością jest fakt, iż dotychczas w karcie ewidencji czasu pracy pracodawca zobowiązany był wskazać tylko liczbę godzin pracy w poszczególnych dobach. Natomiast nowe rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej zakłada obowiązek odnotowywania także m.in. godzin rozpoczynania i kończenia pracy. Należy również podać przedział czasowy dyżuru (analogicznie jak w przypadku godzin pracy) i wskazać, czy był to dyżur domowy czy w miejscu pracy. Ważną nowością jest też obowiązek określenia w karcie ewidencji rodzaju dnia wolnego udzielanego pracownikowi.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p style="text-align: center;">Zakres dokumentacji czasu pracy od 2019 r.</p> <p>Karta ewidencji czasu pracy</p> <p>Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie dokumentacji pracowniczej – powinna zawierać informacje o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • liczbie przepracowanych godzin oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia pracy, • liczbie godzin przepracowanych w porze nocnej, • liczbie godzin nadliczbowych, • dniach wolnych od pracy, z oznaczeniem tytułu ich udzielenia, • liczbie godzin dyżuru oraz godzinie rozpoczęcia i zakończenia dyżuru, ze wskazaniem miejsca jego pełnienia, • rodzaju i wymiarze zwolnień od pracy, </div>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<ul style="list-style-type: none"> • rodzaju i wymiarze innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, • wymiarze nieusprawiedliwionych nieobecności w pracy, • czasie pracy pracownika młodocianego przy pracach wzbudzonych młodocianym, których wykonywanie jest dozwolone w celu odbycia przez nich przygotowania zawodowego. <p>Uwaga: Do zakresu karty ewidencji czasu pracy prowadzonej dla danego pracownika w dniu wejścia w życie nowego rozporządzenia stosuje się przepisy obowiązujące przed 1 stycznia 2019 r. Do kolejnych ewidencji czasu pracy prowadzonych dla tego pracownika należy stosować już przepisy nowego rozporządzenia.</p> <p>Dokumenty dołączane do ewidencji</p> <p>Wnioski dotyczące:</p> <ul style="list-style-type: none"> • udzielenia zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, • ubiegania się i korzystania ze zwolnienia od pracy w przypadku wychowywania przynajmniej jednego dziecka w wieku do 14 lat (art. 188 Kodeksu pracy), • ustalenia indywidualnego rozkładu czasu pracy, w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty (art. 142 Kodeksu pracy), • stosowania systemu skróconego tygodnia pracy (art. 143 Kodeksu pracy), • stosowania systemu czasu pracy, w którym praca jest świadczona wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta (art. 144 Kodeksu pracy), • stosowania rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracownika dniami pracy (art. 140¹ § 1 Kodeksu pracy), • stosowania rozkładu czasu pracy przewidującego przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (art. 140¹ § 2 Kodeksu pracy) <p>Dokumenty związane:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze stosowaniem systemu zadaniowego czasu pracy (art. 140 Kodeksu pracy),

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<ul style="list-style-type: none"> • z uzgodnieniem z pracownikiem terminu udzielenia innego dnia wolnego od pracy w zamian za wykonywanie pracy w dniu wolnym od pracy z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy (art. 151³ Kodeksu pracy), • z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych lub pozostawianiem poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy <p>Zgody:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia na wykonywanie pracy w systemach czasu pracy przewidujących przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy powyżej 8 godzin, na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy i delegowanie poza stałe miejsce pracy (art. 148 pkt 3 i art. 178 § 2 Kodeksu pracy), • pracownicy w ciąży na delegowanie poza stałe miejsce pracy i zatrudnianie w systemie przerywanego czasu pracy (art. 178 § 1 Kodeksu pracy)
WYNAGRODZENIA I INNE ŚWIADCZENIA					
7.	Czy został ustalony Regulamin Wynagradzania?				Zgodnie z art. 772 Kodeksu pracy pracodawca zatrudniający, co najmniej 50 pracowników, którzy nie są objęci zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy umożliwiającymi ustalenie warunków wynagradzania za pracę, musi sporządzić regulamin wynagradzania. Można ustalić w nim także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p>
SZKOLENIA BHP					
8.	Czy pracowników poddano wymaganym szkoleniom wstępnym?				<p>Procedurę przeprowadzania szkolenia wstępnego bhp (zasady, cele, zakresy tematyczne, osoby uprawnione do ich przeprowadzania) określa rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).</p> <p>Szkolenie w zakresie bhp dzieli się na <u>wstępne i okresowe</u>.</p> <p>Szkolenie wstępne, na które składa się instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy, powinno się odbyć przed dopuszczeniem pracownika do pracy. <u>Instruktaż ogólny</u> prowadzi pracownik służby bezpieczeństwa i higieny pracy, osoba wykonująca u pracodawcy zadania tej służby albo pracodawca, który sam wykonuje takie zadania, lub pracownik wyznaczony przez pracodawcę, posiadający zasób wiedzy i umiejętności zapewniający właściwą realizację programu instruktażu, mający aktualne zaświadczenie o ukończeniu wymaganego szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Natomiast <u>instruktaż stanowiskowy</u> przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca, jeżeli osoby te posiadają odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe oraz są przeszkolone w zakresie metod prowadzenia instruktażu stanowiskowego. Czas tego szkolenia jest przewidziany na minimum 8 godzin wg programu opracowanego przez pracodawcę i treści zależnej od specyfiki stanowiska. Instruktaż stanowiskowy powinien być zakończony sprawdzeniem wiadomości i umiejętności pracownika, przy czym odbycie instruktażu ogólnego i stanowiskowego powinno być potwierdzone na karcie szkolenia.</p> <p><u>Obowiązek kierowania na wstępne badania lekarskie oraz szkolenie bhp a umowa zlecenie:</u></p> <p>W niektórych sytuacjach taka potrzeba może wynikać ze specyfiki wykonywanych czynności albo warunków, w których przyjmujący zlecenie wykonuje powierzone mu czynności. Zlecający nie jest jednak zobligowany do ponoszenia kosztów z tego tytułu, chyba że zobowiązuje go do tego umowa.</p> <p>W myśl art. 304¹ K.P. w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez zlecającego, ciąży obowiązki, o których mowa w art. 211 K.P. Przepis ten zobowiązuje m.in. do znajomości przepisów i zasad bhp, udziału w szkoleniach z tego zakresu, poddawania się badaniom profilaktycznym.</p> <p>Ostatecznie jednak o tym czy szkolenie i (lub) badania profilaktyczne powinny być przeprowadzone decyduje zleceniodawca. Przy</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: center;">  <p>BHP Consulting</p> <p>Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p>Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>podejmowaniu decyzji w tej sprawie musi on wziąć pod uwagę treść art. 304 K.P. Pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Także na przedsiębiorcach niebędących pracodawcami ciąży obowiązek z zakresu bhp, w tym przede wszystkim stosowanie takiej organizacji pracy, która zapewni bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania. Potwierdził to Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 4 kwietnia 2013 r. (sygn. akt III A. Ua 935/12) stwierdzając, że zatrudnienie cywilnoprawne w ramach umowy zlecenia cechuje mniej lub bardziej znaczna swoboda wykonawcy w doborze miejsca i czasu świadczenia usług, co odróżnia tę podstawę zatrudnienia od stosunku pracy, tym niemniej, jeśli miejsce to determinuje podmiot zatrudniający (zleceniodawca), to ma też on obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Temu celowi mogą służyć badania wstępne oraz szkolenie bhp. Przy czym w piśmiennictwie przyjmuje się, że nie ma bezwarunkowego obowiązku kierowania osób nieposiadających statusu pracownika na wstępne badania lekarskie i organizowania dla nich szkoleń bhp. Umowa łącząca podmioty może (i powinna) jednak określić wszystkie kwestie dotyczące bhp, bowiem jeśli obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie będzie realizowany właściwie, to podmiotem odpowiedzialnym będzie pracodawca, a w przypadku przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą – przedsiębiorca.</p> <p>Omawiane zagadnienie wyjaśniała także Państwowa Inspekcja Pracy (pismo znak: GNP/426/4560-364/07/PE), zdaniem której: <i>"(...) Jeśli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp (...)"</i>.</p> <p>Żaden przepis prawa nie zobowiązuje natomiast zlecającego do ponoszenia kosztów badań profilaktycznych oraz szkolenia bhp. Zatem w przypadku, gdy ich przeprowadzenie jest wskazane, w sprawie odpłatności strony powinny się porozumieć w zawartej umowie.</p>
9.	Czy pracowników poddano wymaganym szkoleniom okresowym?				Szkolenia okresowe mają na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: center;">  <p>BHP Consulting</p> <p>Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p>Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Zgodnie z art. 2373 § 1 K.P.. nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Szkolenia okresowe odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy. Szczegółowe zasady szkolenia, jego zakres, wymagania dotyczące treści i realizacji programów szkolenia, sposób dokumentowania szkolenia oraz przypadki, w których pracodawcy lub pracownicy mogą być zwolnieni z określonych rodzajów szkolenia reguluje rozporządzenie z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U nr 180, poz. 1860 ze zm.).</p> <p>Szkolenia okresowe mogą być realizowane w formie: instruktazu, seminarium, kursu lub samokształcenia kierowanego. Należy pamiętać, że ustawodawca dał 6 miesięcy, aby w tym czasie poddać pracowników szkoleniu okresowemu. Podlegają mu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - osoby kierujące pracownikami, <p>oraz 12 miesięcy na poddanie szkoleniu okresowemu pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych, administracyjno-biurowych, inżyniersko – technicznych, a także pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Z dniem 1 stycznia 2019r. <u>szkolenie okresowe nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym</u>, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w 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, chyba że z oceny ryzyka wynika, że jest to konieczne.</p> <p>Z uwagi na nieścisłość omawianego przepisu i rozbieżność w jego interpretacji zaleca się, aby pracownik administracyjno-biurowy odbył pierwsze szkolenie okresowe bhp w przeciągu 12 m-cy od momentu zatrudnienia, a ewentualne zwolnienie będzie dotyczyło kolejnych szkoleń okresowych.</p> <p>Trzeba mieć też na uwadze dodatkowy warunek (prócz nie wyższej niż 3 kategorii ryzyka), czyli ocenę ryzyka dla stanowiska, na którym zatrudniany jest pracownik administracyjno-biurowy. Jeżeli bowiem wynikać będzie z oceny ryzyka, że na stanowisku pracownika adm.-biurowego występować będą czynniki, np. psychospołeczne, takie jak wysoki stres (z uwagi np. na bezpośredni kontakt z klientem – pracownik w okienku, np. informacji urzędu), którego tak naprawdę nie da się ograniczyć to w takim przypadku trzeba będzie rozważyć konieczność podawania takiego pracownika szkoleniom okresowym bhp.</p> <p>Trzeba też zaznaczyć, że zwolnienie pracownika zatrudnionego na stanowisku administracyjno-biurowym nie jest tak naprawdę ostateczne. Ocena ryzyka zawodowego powinna co jakiś czas być aktualizowana, np. gdy poszerza się zakres obowiązków danego pracownika, bądź wprowadzamy nowe urządzenia, sprzęt na jego stanowisku pracy.</p> <p>Gdy zatem z ponownej oceny ryzyka zawodowego na danym stanowisku, wyniknie konieczność przeprowadzenia szkolenia okresowego bhp pracownika administracyjno-biurowego – zatrudnionego u pracodawcy zakwalifikowanego do grupy działalności,</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p data-bbox="1196 252 1693 284">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p data-bbox="1375 290 1514 322">Data:</p> <p data-bbox="1209 328 1680 370">KOMENTARZ / UWAGI</p>
					<p>dla której określono nie wyższą niż 3 kategorię ryzyka – należy przeprowadzić takie szkolenie w ciągu 6 miesięcy od dnia dokonania oceny ryzyka.</p> <p>Jeżeli w trakcie prowadzenia działalności zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka wówczas konieczne będzie (i w takim przypadku już obowiązkowe) przeprowadzenie szkolenia okresowego bhp pracownika administracyjno-biurowego, w ciągu 6 miesięcy od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka.</p> <p>Szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym przyswojenie przez uczestnika szkolenia wiedzy objętej programem szkolenia oraz umiejętności wykonywania lub organizowania pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Potwierdzeniem ukończenia z wynikiem pozytywnym szkolenia okresowego jest zaświadczenie wydane przez organizatora szkolenia. Zaświadczenie powinno być przechowywane w aktach osobowych uczestnika szkolenia.</p> <p>Należy pamiętać, że zgodnie z wymaganiami przepisów prawa pracy w przypadku braku aktualnych szkoleń w dziedzinie BHP pracownik nie może być dopuszczony do wykonywania pracy.</p>
10.	Czy jako Pracodawca ma zapewnione odpowiednie szkolenie bhp?				<p>Pracodawca ma również obowiązek odbycia szkolenia okresowego w okresie nie dłuższym niż 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tym stanowisku. Musi także poddawać się szkoleniu okresowemu nie rzadziej niż raz na 5 lat.</p> <p>Przedsiębiorca z chwilą zatrudnienia pierwszego pracownika uzyskuje status pracodawcy. Obowiązki pracodawcy natomiast regulują przepisy prawa pracy. Zgodnie z nimi pracodawca musi znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na nim obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy i zasady bhp oraz odbyć szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207 § 3, art. 237³ §2¹Kodeksu Pracy).</p> <p>Obowiązkiem pracodawcy jest odbywanie szkoleń okresowych dla pracodawców, których zakres i ramowy program szkolenia został określony w części IV załącznika do rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (§ 14 ust. 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy; Dz. U. nr 180, poz. 1860 ze zm.).</p>
11.	Czy zostały opracowane /zapewnione programy różnych rodzajów szkoleń opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk?				<p>Pracodawca organizujący i prowadzący szkolenia oraz jednostka organizacyjna upoważniona do prowadzenia działalności szkoleniowej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy zapewnia, programy dla różnych typów szkoleń opracowanych dla poszczególnych grup stanowisk.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
PROFILAKTYCZNA OPIEKA LEKARSKA					
12.	Czy pracownicy poddawani są profilaktycznym badaniom lekarskim?				<p>Obowiązek skierowania na badania lekarskie dotyczy każdego pracownika. Badania lekarskie muszą być przeprowadzone przed dopuszczeniem do pracy. W przypadku zaistnienia wypadku przy pracy, a równoczesnym braku badań lekarskich winę za wypadek ponosi pracodawca.</p> <p>Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.</p> <p><u>Wstępnym badaniom</u> lekarskim podlegają:</p> <ul style="list-style-type: none"> •osoby przyjmowane do pracy, •pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. <p>Badaniom wstępnym nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej <u>bezpośrednio</u> po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.</p> <p>Zwolnienie z obowiązku wykonania tych badań będzie też dotyczyło osób:</p> <ul style="list-style-type: none"> • przyjmowanych ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą, • przyjmowanych do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy; nie dotyczy to jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. <p>Powyższa regulacja (w zakresie drugiego odnośnika) ma odpowiednie zastosowanie do osób przyjmowanych do pracy, które pozostają w równoległym zatrudnieniu.</p> <p>Oczywiście obowiązek przeprowadzania badań lekarskich nie kończy się na przeprowadzeniu badań wstępnych. Z woli ustawodawcy pracownik podlega także <u>okresowym badaniom lekarskim</u>. Kolejną formą obowiązkowych badań lekarskich pracownika są tzw. <u>kontrolne badania lekarskie</u>, które należy przeprowadzić obowiązkowo w przypadku niezdolności do pracy</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą. Przeprowadza się je w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Obowiązek przeprowadzenia badań lekarskich dla pracowników wynika z Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. z 1996 r. Nr 69, poz. 332).</p> <p>Należy pamiętać, że okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.</p> <p>Badania opisane powyżej są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy</p> <p>W skierowaniach na badania lekarskie należy określić, jakiego rodzaju badanie ma być wykonane (wstępne, okresowe, kontrolne), na jakim stanowisku praca będzie lub jest wykonywana i podać niezbędne informacje dot. czynników szkodliwych i warunków uciążliwych obecnych w środowisku pracy. Treść skierowania na profilaktyczne badania lekarskie winna być konsultowana ze służbą BHP.</p> <p>Skierowanie na badania oraz orzeczenie o zdolności do pracy trzeba przechowywać w aktach osobowych pracownika w części A, jeżeli dotyczy badań:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wstępnych, na które pracownik został skierowany w związku z podjęciem zatrudnienia • okresowych i kontrolnych wykonywanych już podczas zatrudnienia oraz • wstępnych wykonanych przez pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy lub innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">BHP Consulting </p> <p style="text-align: center;">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p style="text-align: center;">Data:</p> <p style="text-align: center;">KOMENTARZ / UWAGI</p>
13.	Czy jako pracodawca masz podpisaną umowę z lekarzem medycyny pracy o sprawowanie profilaktycznej opieki zdrowotnej dla pracowników?				Zgodnie z "Ustawą o służbie medycyny pracy" Art.12 pracodawca musi mieć podpisaną umowę z lekarzem medycyny pracy, który sprawuje profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.
OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO					
14.	Czy pracodawca ocenił i udokumentował ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą, oraz zastosował niezbędne środki kontroli?				<p>Pracodawca jest obowiązany oceniać i dokumentować ryzyko zawodowe, występujące przy określonych pracach oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne, zmniejszające ryzyko. Praca w warunkach ekspozycji na oddziaływanie czynników zagrażających zdrowiu lub życiu pracowników stwarza możliwość wystąpienia niekorzystnych skutków dla zdrowia i życia pracownika, a prawdopodobieństwo i zakres tych następstw określa się, jako ryzyko zawodowe. Dlatego też, pracodawca zobowiązany jest obowiązany ocenić ryzyko zawodowe na tych stanowiskach.</p> <p>Ocena ryzyka zawodowego powinna być traktowana, jako proces ciągły, prowadzący do systematycznej poprawy warunków pracy i powtarzana okresowo, w zależności od występujących zagrożeń. Należy ją także powtórzyć wówczas, gdy wprowadzane są zmiany na stanowisku pracy lub gdy ulegają zmianie wykorzystywane podczas jej przeprowadzania informacje, np. wymagania obowiązujących przepisów.</p>
15.	Czy pracodawca poinformował pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą?				<p>Przewidziany w art. 226 K.P. obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym dotyczy każdego pracownika, niezależnie od rodzaju zajmowanego stanowiska. Ponadto obowiązek ten ma charakter ciągły. Informacja taka powinna być, przekazana pracownikowi nie tylko w chwili podejmowania pracy, ale w każdym przypadku zmian w ryzyku zawodowym, pojawienia się nowych zagrożeń, bądź też w razie zwiększenia prawdopodobieństwa niekorzystnego oddziaływania warunków pracy na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników.</p> <p>Poinformowanie pracownika o ryzyku i zasadach ochrony przed zagrożeniami powinno nastąpić przed dopuszczeniem pracownika do określonej pracy. Można to uczynić podczas przeprowadzania szkolenia wstępnego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, którego program powinien obejmować także tematykę dotyczącą zagrożeń występujących w środowisku pracy oraz zasad zapobiegania ich skutkom.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
PRACA PRZY MONITORACH EKRAKOWYCH					
16.	Czy pracodawca zapewnia refundację okularów korygujących wzrok lub szkieł kontaktowych?				<p>Obowiązek zapewnienia okularów korygujących wzrok lub szkieł kontaktowych pracownikom pracującym na stanowiskach z monitorami ekranowymi wynika z par. 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 października 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Obowiązek ten spoczywa na pracodawcy, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzanych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania przy obsłudze monitora ekranowego. Przepisy nie regulują kwestii wysokości dofinansowania. Wysokość dofinansowania zostaje ustalona w przyjętym w firmie regulaminie pracy/zarządzeniu, itp.</p>
17.	Czy zapewniono ocenę warunków pracy przy monitorach ekranowych?				<p>Zgodnie z rozporządzeniem Ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. (Dz.U. 1998 nr 148 poz. 973):</p> <p>§ 5. 1. Pracodawca jest obowiązany do przeprowadzania na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, oceny warunków pracy w aspekcie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia, w sposób zapewniający spełnienie wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, 2) stanu elementów wyposażenia stanowisk pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym, 3) obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników, 4) obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem, 5) obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy. <p>2. Ocena, o której mowa w ust. 1, powinna być przeprowadzana w szczególności dla nowo tworzonych stanowisk oraz po każdej zmianie organizacji i wyposażenia stanowisk pracy. Na podstawie oceny pracodawca jest obowiązany podejmować działania mające na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p>
WYKAZ PRAC					
18.	Czy zapewniono wykaz prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią?				Jednym z elementów, który powinien być ujęty w regulaminie pracy jest wykaz prac wzbronionych kobietom. Wykaz prac wzbronionych kobietom powinien być opracowany w oparciu o rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. 2017 poz. 796) i dostosowany do rodzaju pracy wykonywanych w zakładzie.
19.	Czy zapewniono wykaz prac wzbronionych młodocianym?				Kolejnym z elementów, który powinien być zawarty w regulaminie pracy jest wykaz prac wzbronionych młodocianym. Wykaz prac wzbronionych młodocianym powinien być opracowany w oparciu o 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. Nr 200, poz. 2047 z późn. zm.) i dostosowany do rodzaju prac wykonywanych w zakładzie.
20.	Czy zapewniono wykaz prac, które powinny być wykonywane, przez co najmniej dwie osoby oraz wykaz prac szczególnie niebezpiecznych występujących w zakładzie pracy?				Zagadnienia związane z „pracami szczególnie niebezpiecznymi” oraz „pracami, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby” do niedawna były ujęte w odrębnych rozporządzeniach. Wykazy prac zaliczonych do szczególnie niebezpiecznych zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) – dalej r.b.h.p. Zgodnie z jego regulacjami prace szczególnie niebezpieczne rozumie się również prace określone w innych przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę jako szczególnie niebezpieczne. Natomiast prace, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby określało uchylone już rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie rodzajów prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby (Dz. U. Nr 62, poz. 288). Zagadnienie prac, które powinny być wykonywane przez co najmniej dwie osoby, zostało przeniesione do art. 225 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby prace, przy których istnieje możliwość wystąpienia szczególnego


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p>
					<p>zagrożenia dla zdrowia lub życia ludzkiego, były wykonywane przez co najmniej dwie osoby, w celu zapewnienia asekuracji. Wykaz takich prac pracodawca powinien sporządzić po konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami (związkami zawodowymi, radą pracowników), uwzględniając przepisy określające wymagania bhp w poszczególnych gałęziach pracy. Chodzi m.in. o prace szczególnie niebezpieczne określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bhp przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz. U. Nr 80, poz. 912).</p>
WYPADKI					
21.	Czy został założony i był prowadzony rejestr wypadków przy pracy i chorób zawodowych?				<p>Pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr wypadków przy pracy na podstawie wszystkich protokołów powypadkowych oraz rejestr chorób zawodowych. Taki rejestr wypadków przy pracy zawiera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ imię i nazwisko poszkodowanego, ➤ miejsce i datę wypadku, ➤ informacje dotyczące skutków wypadku dla poszkodowanego, ➤ datę sporządzenia protokołu powypadkowego, ➤ stwierdzenie, czy wypadek jest wypadkiem przy pracy, ➤ datę przekazania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o świadczenia z tytułu wypadku przy pracy, ➤ liczbę dni niezdolności do pracy ➤ oraz inne informacje, niebędące danymi osobowymi, których zamieszczenie w rejestrze jest celowe, w tym wnioski i zalecenia profilaktyczne zespołu powypadkowego. <p>Podstawa prawna: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 01.07.2009r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz sposobu ich dokumentowania 1) Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 grudnia 2002r. w sprawie szczegółowych zasad oraz trybu uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposobu jego dokumentowania, wzoru karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz terminu jej sporządzania 2) Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141, ze zm.); 3) Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: center;">  <p>BHP Consulting</p> <p>Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p>Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
22.	Czy rejestrowano zdarzenia wypadkowe pracowników i sporządzano wymaganą dokumentację?				<p>Pracodawca w momencie wypadku ma obowiązek udzielić pierwszej pomocy oraz zabezpieczyć miejsce wypadku. Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest niezwłoczne zawiadomienie właściwego inspektora pracy i prokuratora o wypadku: śmiertelnym, ciężkim, zbiorowym oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy (podstawa prawna: art. 234 § 2 Kodeksu pracy).</p> <p>Dla ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku, pracodawca powołuje zespół powypadkowy, który niezwłocznie po otrzymaniu wiadomości o wypadku jest obowiązany przystąpić do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku.</p> <p>Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, któremu uległ pracownik na terenie innego zakładu pracy, dokonuje zespół powołany przez pracodawcę poszkodowanego w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie doszło do tego zdarzenia. Pracodawca na terenie, którego miał miejsce wypadek, ma obowiązek udostępnienia zespołowi powołanemu przez pracodawcę poszkodowanego miejsca wypadku i udzielenia niezbędnych informacji i pomocy.</p> <p>Na wniosek pracodawcy poszkodowanego, okoliczności i przyczyny wypadku może ustalić pracodawca, na którego terenie doszło do wypadku, a dokumentację powypadkową przekazać pracodawcy poszkodowanego.</p> <p>Przepisy prawne nie przewidują zwolnienia pracodawcy z obowiązku przeprowadzenia dochodzenia powypadkowego. Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku ponosi pracodawca - art. 234 § 4 Kodeksu pracy.</p> <p>Zespół sporządza z dochodzenia powypadkowego dokument o nazwie protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (protokół powypadkowy). Protokół ten jest podstawą do ustalenia uprawnień do świadczeń odszkodowawczych dla poszkodowanego lub jego rodziny.</p> <p>Zespół sporządza protokół powypadkowy nie później niż w ciągu 14 dni od daty zgłoszenia wypadku i przekazuje niezwłocznie do zatwierdzenia pracodawcy. W razie niedotrzymania tego terminu, zespół ma obowiązek podania w protokole przyczyn opóźnienia.</p> <p>Do protokołu załącza się komplet niezbędnych dokumentów związanych z wypadkiem, w tym wyjaśnień poszkodowanego, informacji dotyczących wypadku od świadków, opinii lekarzy i innych specjalistów, a także ewentualnych szkiców lub fotografii miejsca wypadku. Przepisy nie ustalają, w ilu egzemplarzach ma być sporządzony protokół powypadkowy. Określają jedynie, że ma być przygotowany w „niezbędnej liczbie egzemplarzy”.</p> <p>Zamieszczenie w protokole stwierdzenia, że wypadek nie jest wypadkiem przy pracy bądź występują okoliczności mające wpływ na prawo poszkodowanego do świadczeń odszkodowawczych, wymaga szczegółowego uzasadnienia i wskazania na to dowodów. Protokół powypadkowy wraz z załączonymi do niego dokumentami pracodawca ma obowiązek przechowywać przez okres 10 lat. Zespół powypadkowy jest obowiązany zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu powypadkowego przed jego zatwierdzeniem. Zatwierdzony protokół powypadkowy pracodawca niezwłocznie doręcza poszkodowanemu pracownikowi, a w razie wypadku</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>śmiertelnego - członkom rodziny poszkodowanego.</p> <p>Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego doręczenia protokołów powypadkowych dotyczących wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych właściwemu, ze względu na miejsce zdarzenia, inspektorowi pracy Państwowej Inspekcji Pracy.</p> <p>Na podstawie Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 maja 2019 r. w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, od 7 września 2019 r. obowiązuje nowy wzór protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy. Główną przyczyną tych zmian jest ograniczenie ilości przetwarzanych danych osobowych w świetle Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE – czyli dopasowanie przepisów do RODO.</p> <p>Do 31.12.2019 r. można stosować dotychczasowy lub nowy wzór protokołu, natomiast od 1 stycznia 2020 r. należy bezwzględnie stosować nowy wzór protokołu powypadkowego.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
23.	Czy sporządzano i wysyłano w terminie karty statystyczne wypadku?				<p>Statystyczną kartę wypadku sporządza się na podstawie zatwierdzonego protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy albo na podstawie karty wypadku, w których stwierdzono, że wypadek jest wypadkiem przy pracy lub wypadkiem traktowanym na równi z wypadkiem przy pracy. Kartę, która składa się z dwóch części, sporządza się według objaśnień GUS. Statystyczną kartę przekazuje się w formie elektronicznej na portal sprawozdawczy Głównego Urzędu Statystycznego lub oryginał sporządzony w formie pisemnej do Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy - dot. pracodawców zatrudniających nie więcej niż 5 pracowników po przesłaniu uzasadnionej informacji o wyborze tej formy.</p> <p>Część I karty sporządza się nie później niż w terminie 14 dni roboczych od dnia, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy lub w którym sporządzono kartę wypadku. Kartę przekazuje się do urzędu statystycznego w terminie do 15 dnia roboczego miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zatwierdzony protokół powypadkowy, lub w którym sporządzono kartę wypadku.</p> <p>Część II karty, uzupełniająca, przekazuje się do urzędu statystycznego nie później niż z upływem 6 miesięcy od dnia zatwierdzenia protokołu powypadkowego lub od dnia sporządzenia karty wypadku.</p> <p><u>Podstawa prawna:</u> Rozporządzenie MPiPS z dnia 07.01.2009 r. z późniejszymi zmianami w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy Dziennik Ustaw rok 2018 poz. 917)</p> <p>Projekt Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie statystycznej karty wypadku przy pracy z dnia 7 lutego 2019 r. (wprowadza przede wszystkim nowy wzór Statystycznej karty wypadku przy pracy, zmiana dokumentu wynika z deregulacji obowiązku stosowania pieczętek przez pracodawców).</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI
CZYNNIKI SZKODLIWE, NIEBEZPIECZNE I UCIAŹLIWE					
24.	Czy przeprowadzane są badania/pomiary czynników szkodliwych/uciąźliwych dla zdrowia pracowników?				<p>Pracodawca jest zobowiązany przeprowadzać nie później niż w terminie 30 dni od rozpoczęcia działalności na swój koszt badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, rejestrować i przechowywać wyniki tych badań i pomiarów oraz udostępniać je pracownikom.</p> <p>W przypadku występowania w środowisku pracy szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego (lub pyłu), nie będącego czynnikiem rakotwórczym lub mutagennym, badania i pomiary przeprowadza się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) co najmniej raz na dwa lata - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,1 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia. 2) co najmniej raz w roku - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia powyżej 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia. <p>W przypadku występowania w środowisku pracy szkodliwego dla zdrowia czynnika chemicznego, dla którego określono wartość najwyższego dopuszczalnego stężenia pułapowego, należy przeprowadzać pomiary ciągłe stężenia tego czynnika.</p> <p>W przypadku występowania w środowisku pracy czynnika o działaniu rakotwórczym lub mutagennym badania przeprowadza się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) co najmniej raz na sześć miesięcy - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika rakotwórczego lub mutagennego powyżej 0,1 do 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia, 2) co najmniej raz na trzy miesiące - przy stwierdzeniu w ostatnio przeprowadzonym badaniu lub pomiarze stężenia czynnika rakotwórczego lub mutagennego powyżej 0,5 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia. <p>Kolejnych badań i pomiarów czynnika szkodliwego dla zdrowia występującego w środowisku pracy nie przeprowadza się, jeżeli wyniki dwóch ostatnio przeprowadzonych badań i pomiarów (wykonanych w odstępie co najmniej dwóch lat, a w przypadku czynników o działaniu rakotwórczym lub mutagennym - co najmniej sześciu miesięcy) nie przekroczyły 0,1 wartości najwyższego dopuszczalnego stężenia, a w procesie technologicznym lub w warunkach występowania danego czynnika nie dokonała się zmiana mogąca wpływać na wysokość stężenia lub natężenia czynnika szkodliwego dla zdrowia.</p> <p>Badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia, występujących w środowisku pracy, mogą być wykonywane przez laboratoria akredytowane na podstawie przepisów ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności (Dz. U. z 2004 r. Nr 204, poz. 2087, z późn. zm.)</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p><u>Podstawa prawna:</u> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 02.02.2011r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1286) Art. 227 Kodeksu Pracy Ustawa z 26 czerwca 1974 r. z późniejszymi zmianami</p> <p>Dokumentacja wyników pomiarów czynników środowiska pracy oraz podjęte działania profilaktyczne ograniczające narażenie na ww. czynniki zaświadcza, że pracodawca wypełnił swój obowiązek wynikający z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w tym zakresie. W momencie wystąpienia np. choroby zawodowej, dokumentacja ta może świadczyć na rzecz pracodawcy, iż wykonał on wszystkie prawem przewidziane czynności, aby do wystąpienia choroby zawodowej nie dopuścić.</p>
25.	Czy były prowadzone rejestry z wyników pomiarów tych badań?				<p>Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 02.02.2011r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy pracodawca ma obowiązek prowadzić Rejestr czynników szkodliwych dla zdrowia występujących na stanowisku pracy, do którego należy również wpisywać na bieżąco wyniki przeprowadzonych badań i pomiarów. W przypadku likwidacji zakładu pracy, pracodawca powinien przekazać rejestr oraz karty badań właściwemu miejscowo państwowemu inspektorowi sanitarnemu. Rejestry należy przechowywać przez okres 40 lat, licząc od daty ostatniego wpisu, natomiast wyniki badań i pomiarów przechowuje się przez okres 3 lat, licząc od daty przeprowadzenia badań i pomiarów.</p>
SUBSTANCJE NIEBEZPIECZNE					
26.	Czy pracodawca posiada spis substancji chemicznych i ich mieszanin oraz karty charakterystyki?				<p>Art. 221 § 2 K.P. zabrania stosowania niebezpiecznych substancji, mieszaniny niebezpiecznej, substancji stwarzającej zagrożenie lub mieszaniny stwarzającej zagrożenie bez posiadania aktualnego spisu tych substancji i mieszanin oraz kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
27.	Czy pracodawca zapoznał pracowników z kartami charakterystyk substancji stosowanych w procesie pracy i czy osoby te mają stałą możliwość do korzystania z nich?				W myśl § 92 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm.) pracodawca jest obowiązany informować pracowników o właściwościach fizycznych, chemicznych i biologicznych stosowanych w zakładzie pracy materiałów, półfabrykatów i wyrobów gotowych oraz o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników związanych z ich stosowaniem, a także o sposobach bezpiecznego ich stosowania oraz postępowania z nimi w sytuacjach awaryjnych. Należy zauważyć, że pomimo braku wymogu formalnego potwierdzenia zapoznania się przez osobę stosującą substancję niebezpieczną lub preparat niebezpieczny z kartą charakterystyki, zaleca się aby takie potwierdzenie uzyskać.
28.	Czy substancje i mieszaniny są przechowywane zgodnie z wytycznymi kart charakterystyk?				Substancje i mieszaniny należy przechowywać zgodnie z wytycznymi zawartymi w karcie charakterystyki danej substancji/mieszaniny.
29.	Czy oznakowania opakowań substancji i mieszanin są prawidłowe i zgodne z kartą charakterystyki?				Art. 221. § 1 K.P. mówi, że niedopuszczalne jest stosowanie substancji chemicznych i ich mieszanin nieoznakowanych w sposób widoczny, umożliwiający ich identyfikację.
ŚRODKI OCHRONY INDYWIDUALNEJ					
30.	Czy pracodawca dostarczył pracownikom odpowiednio do rodzaju występujących zagrożeń środki ochrony indywidualnej?				Zgodnie z art. 237 ⁶ Kodeksu Pracy § 1. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie środki ochrony indywidualnej zabezpieczające przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz informować go o sposobach posługiwania się tymi środkami. § 3. Pracodawca jest obowiązany dostarczać pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności określone w odrębnych przepisach.

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZEŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">BHP Consulting </p> <p style="text-align: center;">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p style="text-align: center;">Data:</p> <p style="text-align: center;">KOMENTARZ / UWAGI</p>
					<p>Ekwiwalent za pranie odzieży roboczej Pracodawca jest zobowiązany zapewnić m.in. pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie odzieży i obuwia roboczego. Jeśli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, tego rodzaju czynności mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem, że pracodawca wypłaci mu z tego tytułu ekwiwalent pieniężny w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Chodzi tu o wszystkie poniesione przez pracownika z tego tytułu koszty, a więc zużyte środki chemiczne, wodę, prąd, robociznę.</p> <p>Pracodawca zakłada i prowadzi odrębnie dla każdego pracownika kartę ewidencji przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także dokumenty związane z wypłatą ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację (Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej Dz.U. 2018 poz. 2369).</p> <p>Powierzanie pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkażania m.in. odzieży i obuwia roboczego jest jednak niedopuszczalne w przypadku, gdy przedmioty te w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi, promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Powyższe wynika z art. 237⁹-¹⁰ K.P.</p>
31.	Czy pracownicy stosują środki ochrony indywidualnej, a także czy dbają o nie w sposób prawidłowy (odpowiednio przechowywane i konserwowane zgodnie z wytycznymi producenta)?				<p>Zgodnie z art. 211 pkt.4 KP pracownik jest obowiązany stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem.</p>
32.	Czy pracodawca opracował Regulamin Gospodarki Odzieżą i Środkami Ochrony Indywidualnej i prowadzi ewidencję wydawanej odzieży i ochron indywidualnych?				<p>Zgodnie z Kodeksem pracy Art. 2378 § 1. Pracodawca ustala rodzaje środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne w związku z art. 2376 § 1 i art. 2377 § 1, oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">  BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI </p>
PIERWSZA POMOC					
33.	Czy na stanowiskach pracy zapewniono dostęp do apteczek pierwszej pomocy?				<p>Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom środki do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, – co oznacza, że pracownicy w miejscu świadczonej pracy powinni mieć zapewniony dostęp do odpowiednio wyposażonych apteczek pierwszej pomocy.</p> <p>Obowiązek ten określony został w § 44 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 ze zm.).</p> <p>§ 44.</p> <p>1. Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy. W szczególności pracodawca powinien zapewnić:</p> <p>1) punkty pierwszej pomocy w wydziałach (oddziałach), w których wykonywane są prace powodujące duże ryzyko wypadku lub związane z wydzielaniem się par, gazów albo pyłów substancji sklasyfikowanych, jako niebezpieczne ze względu na ostre działanie toksyczne;</p> <p>2) apteczki w poszczególnych wydziałach (oddziałach) zakładu pracy.</p>
34.	Czy ilość, miejsce usytuowania i skład apteczek pierwszej pomocy uzgodniono w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami?				<p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 ze zm.):</p> <p>§ 44. 2. Ilość, usytuowanie i wyposażenie punktów pierwszej pomocy i apteczek powinny być ustalone w porozumieniu z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, z uwzględnieniem rodzajów i nasilenia występujących zagrożeń.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">BHP Consulting </p> <p style="text-align: center;">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p style="text-align: center;">Data:</p> <p style="text-align: center;">KOMENTARZ / UWAGI</p>
35.	Czy obsługę apteczek pierwszej pomocy powierzono wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu I pomocy?				<p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 ze zm.):</p> <p>§ 44. 3. Obsługa punktów i apteczek, o których mowa w ust. 1, na każdej zmianie powinna być powierzana wyznaczonym pracownikom, przeszkolonym w udzielaniu pierwszej pomocy.</p>
36.	Czy przy apteczkach pierwszej pomocy znajduje się imienny wykaz osób przeszkolonych w zakresie udzielania pierwszej pomocy, wykaz wyposażenia oraz instrukcja udzielania pierwszej pomocy?				<p>Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 129, poz. 844 ze zm.):</p> <p>§ 44.4. W punktach pierwszej pomocy i przy apteczkach, w widocznych miejscach, powinny być wywieszane instrukcje o udzielaniu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz wykazy pracowników, o których mowa w ust. 3.</p> <p>§ 44.5. Punkty pierwszej pomocy i miejsca usytuowania apteczek powinny być odpowiednio oznakowane, zgodnie z Polską Normą, i łatwo dostępne. Zgodnie z tymi przepisami każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom sprawnie funkcjonujący system pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środki do udzielania pierwszej pomocy.</p>
37.	Czy pomieszczenia, w których usytuowano apteczki są odpowiednio oznakowane i łatwo dostępne?				<p>Miejsce apteczki powinno być oznakowane zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 7010</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
BEZPIECZEŃSTWO POŻAROWE					
38.	Czy dla obiektu opracowano instrukcję bezpieczeństwa pożarowego i zapoznano z nią pracowników?				<p>Obowiązek opracowania i aktualizacji Instrukcji Bezpieczeństwa Pożarowego wynika z przepisów Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. 2010 nr 109 poz. 719 ze zm.), którego § 6 stanowi, że obowiązek opracowania instrukcji spoczywa na właścicielu obiektu lub jego zarządcy. Przestrzeganie instrukcji jest obowiązkiem wszystkich użytkowników, a przy jej opracowaniu należy uwzględnić specyfikę istniejących zagrożeń pożarowych.</p> <p>Instrukcja powinna być aktualizowana co najmniej raz na 2 lata, a także po takich zmianach sposobu użytkowania obiektu lub procesu technologicznego, które wpływają na zmianę warunków ochrony przeciwpożarowej.</p>
39.	Czy gaśnice są poprawnie rozmieszczone i w należyłym stanie technicznym?				<p>Gaśnice w obiektach powinny być rozmieszczone:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. w miejscach łatwo dostępnych i widocznych, w szczególności: <ol style="list-style-type: none"> a. przy wejściach do budynków, b. na klatkach schodowych, c. na korytarzach, d. przy wyjściach z pomieszczeń na zewnątrz 2. w miejscach nienarażonych na uszkodzenia mechaniczne oraz działanie źródeł ciepła (piece, grzejniki) 3. w obiektach wielokondygnacyjnych - w tych samych miejscach na każdej kondygnacji, jeżeli pozwalają na to istniejące warunki. <p>Przy rozmieszczaniu gaśnic powinny być spełnione następujące warunki:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. odległość z każdego miejsca w obiekcie, w którym może przebywać człowiek, do najbliższej gaśnicy nie powinna być większa niż 30 m 2. do gaśnic powinien być zapewniony dostęp o szerokości, co najmniej 1m. <p>Gaśnice powinny być oznakowane zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 7010</p>
40.	Czy wykonywane są regularne przeglądy gaśnic i hydrantów?				<p>Gaśnice i hydranty powinny być poddawane przeglądom technicznym i czynnościom konserwacyjnym zgodnie z zasadami określonymi w Polskich Normach dotyczących urządzeń przeciwpożarowych i gaśnic, w jednostronnej dokumentacji techniczno-ruchowej oraz instrukcjach obsługi opracowanych przez producentów.</p> <p>Przeglądy techniczne i czynności konserwacyjne należy przeprowadzać w okresach i w sposób przewidziany w instrukcji obsługi udostępnionej przez producenta, w każdym razie nie rzadziej niż raz do roku.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">BHP Consulting </p> <p style="text-align: center;">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p style="text-align: center;">Data:</p> <p style="text-align: center;">KOMENTARZ / UWAGI</p>
					<p>Podstawa prawna:</p> <p>1) § 3 ust. 2 i 3 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U. 2010 nr 109 poz. 719 ze zm.),</p>
41.	Czy utrzymywana jest należyta drożność i szerokość dróg i wyjść ewakuacyjnych?				<p>Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. z 2010 r. Nr 109, poz. 719 ze zm.), w obiektach oraz na terenach przyległych do nich jest zabronione wykonywanie następujących czynności, które mogą spowodować pożar, jego rozprzestrzenianie się, utrudnienie prowadzenia działania ratowniczego lub ewakuacji w tym między innymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • składowanie materiałów palnych na drogach komunikacji ogólnej służących ewakuacji lub umieszczanie przedmiotów na tych drogach w sposób zmniejszający ich szerokość albo wysokość poniżej wymaganych wartości określonych w przepisach techniczno-budowlanych • składowanie materiałów palnych w pomieszczeniach technicznych, na nieużytkowych poddaszach i strychach oraz na drogach komunikacji ogólnej w piwnicach • zamykanie drzwi ewakuacyjnych w sposób uniemożliwiający ich natychmiastowe użycie w przypadku pożaru lub innego zagrożenia powodującego konieczność ewakuacji , • ograniczanie dostępu do gaśnic i urządzeń przeciwpożarowych, wyłączników i tablic rozdzielczych prądu elektrycznego oraz kurków głównych instalacji gazowej • blokowanie drzwi i bram przeciwpożarowych w sposób uniemożliwiający ich samoczynne zamknięcie w przypadku powstania pożaru. <p>Szerokość dróg i wyjść ewakuacyjnych powinna być zgodna z rozporządzeniem Ministra Infrastruktury z dnia 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie (Dz. U. Nr 75, poz. 690 z późn. zm.) w szczególności Rozdział 4 Działu VI</p>
42.	Czy drogi i wyjścia ewakuacyjne zostały oznakowane?				Drogi i wyjścia ewakuacyjne muszą być oznakowane zgodnie z wymaganiami normy PN-EN ISO 7010

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
43.	Czy w budynkach znajdują się instrukcje postępowania na wypadek pożaru i wykaz telefonów alarmowych?				<p>Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. Nr 109, poz. 719 ze zm.)</p> <p>§4. 2. Właściciele, zarządcy lub użytkownicy budynków oraz placów składowych i wiat, z wyjątkiem budynków mieszkalnych jednorodzinnych:</p> <p>(...)</p> <p>3) umieszczają w widocznych miejscach instrukcje postępowania na wypadek pożaru wraz z wykazem telefonów alarmowych;</p>
44.	Czy auta służbowe zostały wyposażone w gaśnicę, trójkąt ostrzegawczy i apteczkę?				<p>O tym, w jakie elementy powinien wyposażyć auta służbowe pracodawca mówi Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych pojazdów oraz zakresu ich niezbędnego wyposażenia (Dz.U. 2003 nr 32 poz. 262 ze zm.). Przepis stanowi, że w aucie osobowym musi znajdować się trójkąt ostrzegawczy i gaśnica, nie wspomina natomiast by na wyposażeniu aut osobowych musiała znajdować się apteczka.</p> <p>Wg tego przepisu Apteczka nie jest w Polsce obowiązkowa, natomiast w samochodzie służbowym już jest obowiązkowa na mocy odrębnych przepisów, mówiących, że pracodawca jest zobowiązany zapewnić apteczkę w miejscu pracy, a takim miejscem jest samochód służbowy.</p>
45.	Czy wyznaczono pracowników do zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników?				<p>Kodeks pracy nakłada na pracodawców obowiązek wyznaczenia pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników (art. 209¹ § 1 pkt 2 k.p.), a także obowiązek poinformowania reszty załogi o desygnowanych do tej funkcji pracownikach (art. 207¹ § 1 pkt 3 k.p.). Obowiązek wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów i ewakuację załogi spoczywa na każdym pracodawcy, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników. Bez znaczenia jest również to, czy pracodawca jest właścicielem budynków i pomieszczeń, w których odbywa się praca, czy też jedynie je wynajmuje.</p> <p>Liczba pracowników wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać rodzaj i poziom występujących zagrożeń.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
46.	Czy przeprowadzona została próbna ewakuacja i czy są dostępne zapisy z przebiegu ewakuacji?				<p>Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz.U.2010.109.719 ze zm.):</p> <p>§17.2. W przypadku obiektów, w których cyklicznie zmienia się jednocześnie grupa powyżej 50 użytkowników, w szczególności: szkół, przedszkoli, internatów, domów studenckich, praktycznego sprawdzenia organizacji oraz warunków ewakuacji należy dokonać co najmniej raz na rok, jednak w terminie nie dłuższym niż 3 m-ce od dnia rozpoczęcia korzystania z obiektu przez nowych użytkowników.</p>
47.	Czy dokonywane są okresowe przeglądy oświetlenia awaryjnego i ewakuacyjnego?				<p>Przeglądy techniczne i czynności konserwacyjne oświetlenia awaryjnego, w tym oświetlenia ewakuacyjnego na terenie obiektu użyteczności publicznej, powinny być przeprowadzane w okresach ustalonych przez producenta, nie rzadziej jednak niż raz w roku.</p>
48.	Czy są dokonywane okresowe przeglądy przeciwpożarowego wyłącznika prądu?				<p>Przeгляд przeciwpożarowego wyłącznika prądu podobnie jak przeglądy innych urządzeń przeciwpożarowych należy wykonywać w okresach ustalonych przez producenta nie rzadziej jednak niż raz w roku. Przeglądy może wykonywać osoba wyłącznie z uprawnieniami elektrycznymi (Eksploatacja + Dozór).</p>
OBIEKTY I POMIESZCZENIA PRACY					
49.	Czy jest zapewniona książka obiektu budowlanego?				<p>Obowiązek o posiadaniu i prowadzeniu dokumentacji obiektu nakłada Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (tekst jednolity: Dz.U. 2018 poz. 1202, z późn. zm.). W artykule 60 czytamy, iż Inwestor, oddając do użytkowania obiekt budowlany, przekazuje właścicielowi lub zarządcy obiektu dokumentację budowy i dokumentację po wykonawczą. Przekazaniu podlegają również inne dokumenty i decyzje dotyczące obiektu, a także, w razie potrzeby, instrukcje obsługi i eksploatacji: obiektu, instalacji i urządzeń związanych z tym obiektem.</p> <p>Ten zapis wyjaśnia rodzaje dokumentów, które powinien otrzymać właściciel od inwestora. Natomiast w artykule 63 możemy przeczytać, że Właściciel lub zarządca obiektu budowlanego jest obowiązany przechowywać przez okres istnienia obiektu dokumenty, o których mowa w art. 60, oraz opracowania projektowe i dokumenty techniczne robót budowlanych wykonywanych w obiekcie w toku jego użytkowania.</p>


LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	 <p data-bbox="1196 252 1693 284">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p data-bbox="1375 290 1514 322">Data:</p> <p data-bbox="1209 328 1680 370">KOMENTARZ / UWAGI</p>
50.	Czy obiekty i pomieszczenia pracy spełniają wymagania pod względem wysokości, powierzchni i kubatury w zależności od wykonywanej technologii rodzaju prac, liczby pracowników i czasu ich przebywania?				<p>Pomieszczenia powinny spełniać warunki techniczne i lokalizacyjne określone w przepisach rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 12 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie.</p>
51.	Czy w pomieszczeniach pracy zapewniono temperaturę zgodnie z przepisami bhp?				<p>W pomieszczeniach pracy Pracodawca musi zapewnić temperaturę odpowiednią do rodzaju wykonywanej pracy (metod pracy i wysiłku fizycznego niezbędnego do jej wykonania), nie niższą niż 14°C chyba, że względy technologiczne na to nie pozwalają. W pomieszczeniach pracy, w których wykonywana jest lekka praca fizyczna i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18°C. Pomieszczenia i stanowiska pracy powinny być zabezpieczone przed niekontrolowaną emisją ciepła w drodze promieniowania, przewodzenia i konwekcji oraz przed napływem chłodnego powietrza z zewnątrz.</p>
52.	Czy w pomieszczeniach pracy zapewniono oświetlenie naturalne/dzienne zgodne z wymaganiami przepisów?				<p>Rozporządzenie Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie: §60.1 Pomieszczenia, w których przebywają dzieci, powinny mieć zapewniony czas nasłonecznienia przez co najmniej 3 godziny w dniach równonocy (czyli w okresie 21 marca – 21 września) w godzinach 8:00–16:00</p> <p>W pomieszczeniach stałej pracy należy zapewnić oświetlenie dzienne, chyba że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji.</p> <p>Oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w Polskich Normach.</p> <p>W pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi, stosunek powierzchni okien do powierzchni podłogi powinien wynosić co najmniej 1:8, natomiast w innych pomieszczeniach, w których oświetlenie naturalne jest wymagane ze względu na przeznaczenie – co najmniej 1:12.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<p style="text-align: center;">BHP Consulting </p> <p style="text-align: center;">Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p style="text-align: center;">Data:</p> <p style="text-align: center;">KOMENTARZ / UWAGI</p>
53.	Czy w pomieszczeniach pracy/stanowiskach pracy zapewniono oświetlenie elektryczne zgodne z wymaganiami norm?				<p>ROZPORZĄDZENIE MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mówi o tym iż :</p> <p>§ 10.1. We wszystkich miejscach na terenie zakładu pracy, w których mogą przebywać pracownicy, pracodawca jest obowiązany zapewnić oświetlenie elektryczne w porze nocnej lub jeżeli oświetlenie dzienne jest niewystarczające. Wymagania dotyczące oświetlenia określają Polskie Normy.</p> <p>Według normy PN EN 12464 natężenie oświetlenia w salach zabaw dzieci i salach zajęć powinno wynosić minimum 300 lx, a temperatura barwy powinna zawierać się między 3000K a 4000K.</p>
54.	Czy zapewniono odpowiednie dojścia / przejścia do urządzeń technicznych / stanowisk pracy - zgodne z obowiązującymi wymaganiami prawnymi?				<p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy Dz.U. 2003 nr 169 poz. 1650 t.j. ze zm.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Do każdego stanowiska pracy powinno być zapewnione bezpieczne i wygodne dojście, przy czym jego wysokość na całej długości nie powinna być mniejsza w świetle niż 2 m. 2. W przypadkach uzasadnionych względami konstrukcyjnymi maszyn i innych urządzeń technicznych dopuszcza się zmniejszenie wysokości dojścia do 1,8 m przy jego odpowiednim zabezpieczeniu i oznakowaniu znakami bezpieczeństwa zgodnymi z Polską Normą. 3. Przejścia między maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość co najmniej 0,75 m; jeżeli w przejściach tych odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić co najmniej 1 m.
55.	Czy zachowana jest należyta czystość?				<p>Rozporządzenie Ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy mówi o tym iż:</p> <p>§ 14. Pracodawca jest obowiązany utrzymywać pomieszczenia pracy w czystości i porządku oraz zapewnić ich okresowe remonty i konserwacje w celu zachowania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> <p>Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. 2003 nr 6 poz. 69 ze zm.)</p> <p>§8.2 Urządzenia sanitarnohigieniczne są utrzymywane w czystości i w stanie pełnej sprawności technicznej</p> <p>§10.1 Kuchnie i jadalnie utrzymuje się w czystości, a ich wyposażenie we właściwym stanie technicznym zapewniającym bezpieczne używanie.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
ZAPLECZE HIGIENICZNO-SANITARNE					
56.	Czy pracodawca zapewnił pomieszczenia higieniczno-sanitarne zgodnie z przepisami bhp?				<p>Do pomieszczeń higienicznosanitarnych zalicza się szatnie, umywalnie, pomieszczenia higieny osobistej kobiet, ustępy, jadalnie. Pomieszczenia te powinny znajdować się w budynku, w którym odbywa się praca lub w budynku połączonym z nim obudowanym przejściem. Pomieszczenia higienicznosanitarne powinny być ogrzewane, oświetlone i wentylowane zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi i Polskimi Normami.</p> <p>Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Infrastruktury w sprawie warunków technicznych, jakim powinny odpowiadać budynki i ich usytuowanie:</p> <p>§ 84. 1. W budynku użyteczności publicznej i zakładu pracy należy urządzić ustępy ogólnodostępne. Jeżeli liczba osób w pomieszczeniach przeznaczonych na pobyt ludzi na danej kondygnacji jest mniejsza od 10, dopuszcza się umieszczenie ustępu na najbliższej, wyższej lub niższej kondygnacji.</p> <p>2. W budynkach, o których mowa w ust. 1, w ustępach ogólnodostępnych powinna przypadać co najmniej jedna umywalka na 20 osób, co najmniej jedna miska ustępowa i jeden pisuar na 30 mężczyzn oraz jedna miska ustępowa na 20 kobiet, jeżeli przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy nie stanowią inaczej. W przypadku gdy w pomieszczeniach przeznaczonych na stały pobyt ludzi liczba osób jest mniejsza niż 10, dopuszcza się umieszczenie wspólnego ustępu dla kobiet i mężczyzn.</p> <p>3. W budynkach, o których mowa w ust. 1, odległość od stanowiska pracy lub miejsca przebywania ludzi do najbliższego ustępu nie może być większa niż 75 m, a od stanowiska pracy chronionej – niż 50 m.</p>
URZĄDZENIA I INSTALACJE					
57.	Czy urządzenia i instalacje elektryczne w pomieszczeniach pracy są w odpowiednim stanie technicznym, właściwie eksploatowane?				<p>Przepisy Prawa Budowlanego nakładają na właściciela lub zarządcę obiektu obowiązek prowadzenia okresowych kontroli użytkowanych obiektów budowlanych Art. 62.</p> <p>"Art. 62. 1. Obiekty powinny być w czasie ich użytkowania poddawane przez właściciela lub zarządcę: (...) 2) okresowej kontroli, co najmniej raz na 5 lat, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznego i przydatności do użytkowania obiektu budowlanego, estetyki obiektu budowlanego oraz jego otoczenia; kontrolą tą powinno być objęte również badanie instalacji elektrycznej i piorunochronnej w zakresie stanu sprawności połączeń, osprzętu, zabezpieczeń i środków ochrony od porażeń, oporności izolacji przewodów oraz uziemień instalacji i aparatów."</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
58.	Czy są wykonywane przeglądy przewodów kominowych?				<p>Zgodnie z Ustawą z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane Art. 62.</p> <p>1. Obiekty budowlane powinny być w czasie ich użytkowania poddawane przez właściciela lub zarządcę kontroli okresowej, co najmniej raz w roku, polegającej na sprawdzeniu stanu technicznego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementów budynku, budowli i instalacji narażonych na szkodliwe wpływy atmosferyczne i niszczące działania czynników występujących podczas użytkowania obiektu, • instalacji i urządzeń służących ochronie środowiska, • <u>instalacji gazowych oraz przewodów kominowych (dymowych, spalinowych i wentylacyjnych)</u>;
MAGAZYNOWANIE I SKŁADOWANIE					
59.	Czy regały i półki, na których odbywa się składowanie mają odpowiednio wytrzymałą, stabilną konstrukcję oraz zabezpieczenie przed przewróceniem się?				<p>Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy określa, że:</p> <ul style="list-style-type: none"> • materiały i inne przedmioty powinny być magazynowane w pomieszczeniach i miejscach do tego przeznaczonych. Pomieszczenia magazynowe powinny spełniać wymagania bezpieczeństwa, stosownie do rodzaju i właściwości składowanych w nich materiałów; • przy składowaniu materiałów należy: określić dla każdego rodzaju składowanego materiału miejsce, sposób i dopuszczalną wysokość składowania, zapewnić, aby masa składowanego ładunku nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia urządzeń przeznaczonych do składowania (np. regałów), zapewnić, aby masa składowanego ładunku, łącznie z masą urządzeń przeznaczonych do jego składowania i transportu, nie przekraczała dopuszczalnego obciążenia podłóg i stropów, na których odbywa się składowanie, wywiesić czytelne informacje o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń (np. regałów) przeznaczonych do składowania; • regały powinny mieć odpowiednio wytrzymałą i stabilną konstrukcję oraz zabezpieczenia przed ich przewróceniem się; Dopuszczalne obciążenie regałów powinno być określone w dokumentacji urządzenia do składowania (np. regału). Jeżeli brak

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>jest takich dokumentów to trzeba obliczyć dopuszczalne obciążenie regałów magazynowych. Obliczeń takich powinna dokonać osoba kompetentna (np. inżynier lub technik, mechanik czy budowlaniec, ewentualnie firma specjalistyczna, uprawniony konstruktor. Informacja o dopuszczalnym obciążeniu regału określana jest przeważnie w kg na jedną półkę, suma obciążenia poszczególnych półek jest obciążeniem regału. Regały powinny posiadać tabliczkę znamionową zawierającą:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ dane pozwalające na pełną identyfikację producenta (nazwę oraz adres), ❖ dane o dopuszczalnym obciążeniu półek regałów, ❖ nazwę i oznaczenie regału,- numer fabryczny i rok produkcji. <ul style="list-style-type: none"> • szerokość odstępów między regałami powinna być odpowiednia do stosowanych środków transportowych oraz umożliwiać bezpieczne operowanie tymi środkami i ładunkami; • sposób układania materiałów na regałach i ich zdejmowania nie może stwarzać zagrożeń dla bezpieczeństwa pracowników; • przedmioty łatwo tłukące się, niebezpieczne substancje i preparaty chemiczne oraz materiały o największej masie powinny być składowane na najniższych półkach regałów.
STANOWISKA I PROCESY PRACY					
60.	Czy Pracodawca opracował i udostępnił do stałego korzystania instrukcje bhp w tym instrukcje dla maszyn i urządzeń stanowiących wyposażenie zakładu?				<p>Pracodawca ma obowiązek wyposażyć stanowiska pracy w instrukcje bhp wykorzystywanych urządzeń. (art. 237⁴ K. P. oraz rozporządzenie MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp).</p> <p>Zgodnie z rozporządzeniem MPiPS z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp ogólne instrukcje bhp powinny określać:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ czynności do wykonania przed rozpoczęciem danej pracy. ➤ zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy. ➤ czynności do wykonania po zakończeniu pracy. ➤ czynności zakazane. ➤ warunki dopuszczenia pracownika do pracy. ➤ zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenie życia lub zdrowia pracowników. <p>Pracownik ma obowiązek zapoznać się z treścią instrukcji BHP, a fakt ten potwierdzić własnoręcznym podpisem. Złożenie takiego podpisu wymusza na pracowniku ponoszenie odpowiedzialności i zachowanie większej ostrożności.</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: right;">  <p>BHP Consulting Analiza i ocena stanu BHP za rok ... Data: KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
MASZyny I URZĄDZENIA TECHNICZNE					
61.	Czy maszyny i urządzenia użytkowane są zgodnie z wymaganiami producenta?				<p>Rozporządzenie ministra gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy.</p> <p>§ 2. 1. Pracodawca powinien podjąć działania mające na celu zapewnienie, że maszyny udostępnione pracownikom na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę są właściwe do wykonywania pracy lub odpowiednio przystosowane do jej wykonywania oraz mogą być użytkowane bez pogorszenia bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników.</p>
62.	Czy są przeprowadzane okresowe przeglądy maszyn i urządzeń zgodnie z wytycznymi producenta?				<p>Należy sporządzić rejestr maszyn i urządzeń i uwzględnić okresy przeglądów narzuconych przez producenta.</p>
63.	Czy prowadzony jest rejestr urządzeń podlegających pod dozór UDT i czy są przeprowadzane okresowe przeglądy tych urządzeń?				<p>Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy (Dz. U. Nr 191, poz. 1596 z późn. zm.), obowiązkiem pracodawcy jest podjęcie działań mających na celu zapewnienie, że maszyny udostępnione pracownikom na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, są właściwe do wykonywania pracy lub odpowiednio przystosowane do jej wykonywania oraz mogą być użytkowane bez pogorszenia bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników. W szczególności chodzi o to, by maszyny spełniały warunki określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn (Dz. U. Nr 199, poz. 1228 z późn. zm.). Pracodawca ma przy tym obowiązek zastosowania odpowiednich rozwiązań mających na celu zminimalizowanie ryzyka związanego z użytkowaniem maszyn, jeżeli maszyny nie mogą być użytkowane bez ryzyka dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników. Po zainstalowaniu maszyny po raz pierwszy albo po zainstalowaniu na innym stanowisku pracy lub w innym miejscu, ale przed przekazaniem do eksploatacji i w przypadku gdy jej bezpieczne użytkowanie jest uzależnione od warunków w jakich jest ona instalowana, pracodawca ma</p>

LP	PYTANIE DOTYCZĄCE ZAGADNIENIA	ZREALIZOWANE	CZĘŚCIOWO ZREALIZOWANE	NIEZREALIZOWANE	<div style="text-align: center;">  <p>BHP Consulting</p> <p>Analiza i ocena stanu BHP za rok ...</p> <p>Data:</p> <p>KOMENTARZ / UWAGI</p> </div>
					<p>obowiązek poddać taką maszynę kontroli - w szczególności pod względem prawidłowego i bezpiecznego funkcjonowania. Ponadto obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie, aby maszyny narażone na działanie warunków powodujących pogorszenie ich stanu technicznego, co może spowodować powstanie sytuacji niebezpiecznych, były poddane okresowej kontroli, a także badaniom przez jednostki działające na podstawie odrębnych przepisów (np. Urząd Dozoru Technicznego), albo osoby uprawnione przez pracodawcę i posiadające odpowiednie kwalifikacje, albo specjalnej kontroli przeprowadzonej przez jednostki albo osoby, o których wyżej mowa, w przypadku możliwości pogorszenia bezpieczeństwa związanego z maszyną a będącego wynikiem prac modyfikacyjnych, zjawisk przyrodniczych, wydłużonego czasu postoju maszyny, niebezpiecznych uszkodzeń oraz wypadków przy pracy.</p> <p>Wyniki kontroli o których wyżej mowa powinny być rejestrowane i przechowywane do dyspozycji zainteresowanych organów, zwłaszcza nadzoru i kontroli warunków pracy, przez okres 5 lat od dnia zakończenia tych kontroli, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej.</p>
64.	Czy osoby obsługujące urządzenia podlegające pod dozór UDT mają wszystkie wymagane przepisami uprawnienia do ich obsługi/konserwacji?				<p>Pracodawca ma obowiązek zapewnić, aby czynności związane z obsługą, naprawą, remontem lub konserwacją maszyny powodujące zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników były wykonywane przez pracowników upoważnionych i posiadających odpowiednie kwalifikacje, natomiast pracownicy obsługujący te maszyny powinni otrzymać informacje dotyczące eksploatacji obsługiwanej maszyny, w tym pisemną instrukcję jej użytkowania.</p> <p>Pracownicy powinni być informowani o zagrożeniach związanych z maszynami znajdującymi się w miejscu pracy lub ich otoczenia oraz wszelkich zmianach w tych maszynach wprowadzonych w takim zakresie, w jakim w jakim zmiany te mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo tych maszyn, nawet jeśli pracownicy bezpośrednio ich nie użytkują.</p> <p>Ponadto pracodawca powinien zapewnić pracownikom użytkującym maszyny, aby odbyli odpowiednie szkolenie w zakresie bezpieczeństwa ich użytkowania, a pracownicy wykonujący naprawy, modernizację, konserwację lub obsługę maszyny odbyli specjalistyczne przeszkolenie w tym zakresie.</p>