



Na czym polega audyt bhp w firmie?

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie spoczywa na pracodawcy. Wymagania te są zawarte w zarówno w przepisach ustawy Kodeks pracy oraz Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy w sprawie ogólnych przepisów bhp. Istotą audytu bhp jest przeprowadzenie analizy faktycznego stanu warunków pracy pod kątem ich zgodności z przepisami.

Warunki pracy są istotnym czynnikiem wpływającym na bezpieczeństwo oraz komfort pracy pracowników. Z punktu widzenia pracodawcy są one o tyle istotne, że za niespełnienie wielu wymogów prawnych mogą grozić sankcje karne. Audyt z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy pozwala na identyfikację wszystkich nieprawidłowości występujących w firmie i nie pociąga za sobą żadnych konsekwencji prawnych.

Po przeprowadzonym audycie sporządzany jest **raport**, który uwzględnia wszystkie prawidłowości jak również niezgodności z obowiązującymi przepisami. Przedstawione są w nim również propozycje wdrożenia nowych procedur i standardów, które mają na celu poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie.

W ten sposób pracodawca będzie miał czas, by wykonać zalecone działania oraz uniknie konsekwencji wyciąganych przez uprawnione organy kontroli.



Bezpieczne odśnieżanie dachów

Nadmiar śniegu zalegającego na dachu może doprowadzić do katastrofy budowlanej, a zwisające sople, które tworzą się na rynnach i w pasie przyrynnowym mogą zagrażać przechodniom. Zgodnie z obowiązującym prawem, zarządca lub właściciel budynku mieszkalnego, przemysłowego czy korporacyjnego obowiązany jest zadbać o regularne oraz bezpieczne odśnieżanie dachów.

Odśnieżanie dachów, szczególnie stromych, to zawsze ciągłe ryzyko poślizgnięcia i upadku. Dlatego tego typu prace powinny być organizowane z nadzwyczajną ostrożnością, a **wymagania w stosunku do pracowników** muszą być szczególnie wysokie.

Podczas odśnieżania dachów dobrą praktyką jest stosowanie **środków ochrony zbiorowej**, np. balustrad, siatek ochronnych lub krat na świetlikach. Zwiększa to bezpieczeństwo osób tam pracujących. W sytuacji, gdy takich zabezpieczeń nie ma, pracownicy muszą zostać wyposażeni w **środki ochrony indywidualnej** i przeszkoleni w sposobie ich używania.

W sytuacji, gdy budynek nie przeszedł okresowej kontroli technicznej, a **stan techniczny dachu** wzbudza wątpliwości, nie wolno dopuścić pracowników do pracy – może to zagrażać ich życiu i zdrowiu.

Podczas prac na dachu należy **zabezpieczyć teren** tak, by nic nie zagrażało przechodzącym obok budynku osobom. Teren wygradzony powinien obejmować obszar o szerokości 1/10 wysokości budynku, nie mniej jednak niż 6 metrów.



„Zielone przepisy” dotyczą wszystkich przedsiębiorców

Każda firma, nawet najmniejsza, ma obowiązki wynikające z przepisów ochrony środowiska. Wystarczy dysponować samochodem służbowym, kotłownią, czy choćby rozpowszechniać materiały reklamowe. Niestety świadomość przedsiębiorców w tym zakresie jest wciąż bardzo niska.

Obowiązki firm w zakresie ochrony środowiska polegają w większości na cyklicznym składaniu raportów, sprawozdań, wynikających bezpośrednio z treści ustaw i rozporządzeń. Do najważniejszych należą:

- ponoszenie opłat za korzystanie ze środowiska np. w związku z wprowadzeniem pyłów i/lub gazów do powietrza, odprowadzaniem ścieków do odbiornika, poborem wody;
- raportowanie do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE);
- prowadzenie ewidencji wytworzonych odpadów, jak i składanie zestawień o wytworzonych odpadach;
- składanie sprawozdań z tytułu wprowadzania opakowań i produktów w opakowaniach.

Należy też pamiętać o uzyskaniu odpowiednich pozwoleń środowiskowych, które są wydawane dzięki decyzji administracyjnej, np. na skutek wprowadzania ścieków przemysłowych do kanalizacji, eksploataowania kotłowni czy też prowadzenia lakierni.



BHP: organizacja czasu pracy przy stanowisku z komputerem

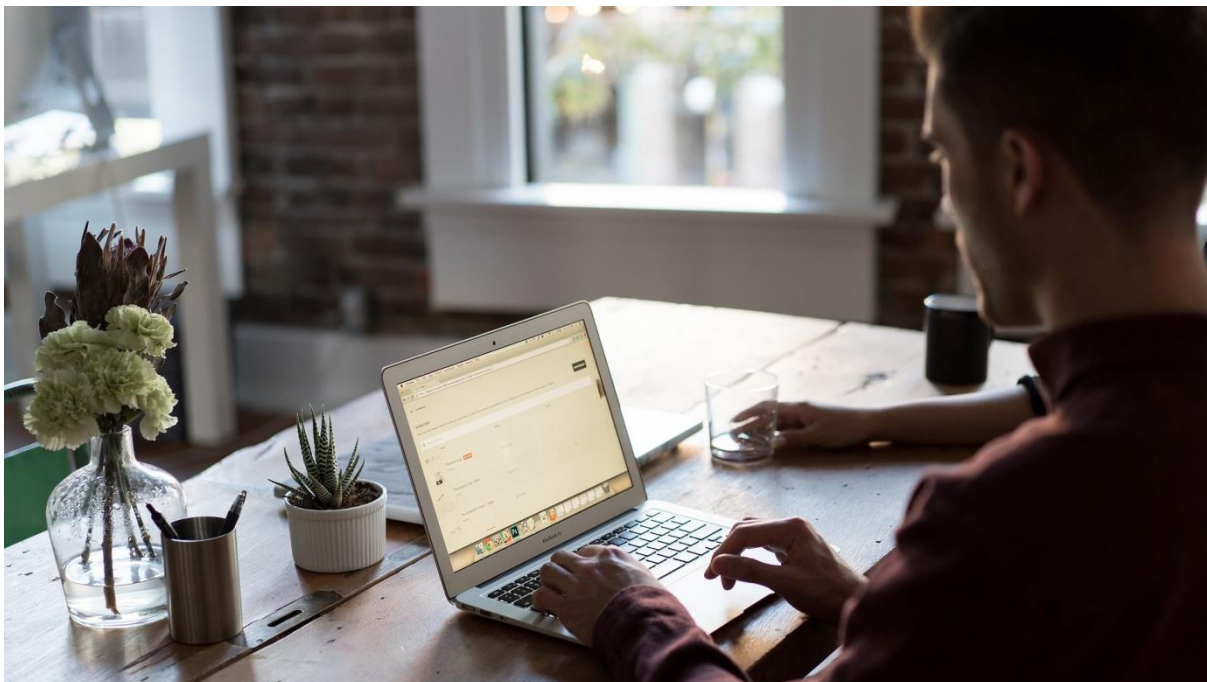
Zbyt długie stanie lub zbyt długie siedzenie w jednej pozycji jest nie tylko uciążliwe dla pracownika, ale też może prowadzić do schorzeń kręgosłupa, m.in. powodować zmiany zwyrodnieniowe stawów. Stąd też konieczność poprawnej i zgodnej z przepisami organizacji czasu pracy pracowników.

Pomimo tego, że praca w pozycji stojącej jest bardziej męcząca, to siedzenie powoduje znacznie większe (o ok. 40 do 90%) obciążenie kręgosłupa lędźwiowego, co może być w przyszłości przyczyną problemów z kręgosłupem.

Zgodnie z **§ 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 1.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. Nr 148, poz. 973)** pracodawca jest obowiązany organizować pracę tak, by każdy pracownik po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przy komputerze miał możliwość zmiany rodzaju pracy na taką, która nie będzie obciążała wzroku lub będzie wykonywana w zmienionej pozycji ciała.

Jeżeli natomiast taka zamiana rodzaju pracy nie jest możliwa, to pracodawca powinien po każdej godzinie nieprzerwanej pracy przy monitorze komputera zezwolić na co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy i nie wpływającą na wysokość wynagrodzenia.

Kobiety w ciąży mogą pracować przy komputerze nieprzerwanie wyłącznie 50 minut, po tym czasie powinny mieć 10-minutową przerwę, wliczaną oczywiście do czasu pracy.



BHP a jednoosobowa działalność gospodarcza

Jednoosobowa działalność gospodarcza, w której nie ma zatrudnionych osób, w świetle prawa nie podlega obowiązkom związanym z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy, określonymi w prawie pracy. Jednak już przy zatrudnieniu chociaż jednego pracownika sytuacja się zmienia. Wówczas właściciel firmy staje się pracodawcą i podlega przepisom BHP wynikającym z Kodeksu pracy.

W momencie, kiedy firma zaczyna zatrudniać pracowników – staje się pracodawcą, którego będą obowiązywały przepisy BHP wynikające z Kodeksu pracy, a także z innych rozporządzeń i ustaw. Zakres obowiązków pracodawcy związanych z BHP zależy od rodzaju prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych pracowników oraz skali działalności firmy. Jednak nie powoduje to konieczności utworzenia dodatkowego stanowiska związanego ze sprawami BHP.

Zadania w zakresie BHP mogą być wykonywane przez samego właściciela firmy, ale pod warunkiem, że ma on ukończone odpowiednie szkolenie niezbędne do wykonywania zadań służby BHP oraz zatrudnia do 10 pracowników. Drugim przypadkiem jest sytuacja, gdy zatrudnia do 50 pracowników i jest zakwalifikowany do grupy działalności, dla której ustalono nie większą niż trzecia kategorię ryzyka, wynikającą z przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.



PPOŻ – zasady ewakuacji z budynków

W każdym budynku powinna być zagwarantowana możliwość przeprowadzenia ewakuacji ludzi, ewentualnie ich bezpiecznego przetrwania w miejscu przebywania. Zgodnie z definicją, ewakuacja to zorganizowane przemieszczenie ludzi z miejsca zagrożenia do obszaru bezpiecznego.

Osoba zarządzająca budynkiem ma obowiązek przeprowadzenia cyklicznych szkoleń z zasad bezpiecznej ewakuacji w razie wystąpienia pożaru lub też innego zagrożenia, np. wybuchu gazu lub bomby. Podczas takich szkoleń przekazywane są najważniejsze zasady sprawnej i bezpiecznej ewakuacji.

Podczas ewakuacji osoby kierujące akcją powinny rozpocząć działania od tych pomieszczeń, w których powstał pożar lub inne zagrożenie, albo z których wyjście lub dotarcie do bezpiecznych dróg ewakuacji może być odcięte.

Pracownicy powinni bezwzględnie podporządkować się i współpracować z osobą kierującą akcją, np. kierownikiem lub wyznaczonym przez niego pracownikiem.

Jeżeli pożar uniemożliwia ewakuację z budynku, to w oczekiwaniu na ratowników należy:

- zamknąć drzwi,
- uszczelnić je zmoczoną materiałem, np. kocem, bluzą,
- otworzyć okno i wezwać pomoc.



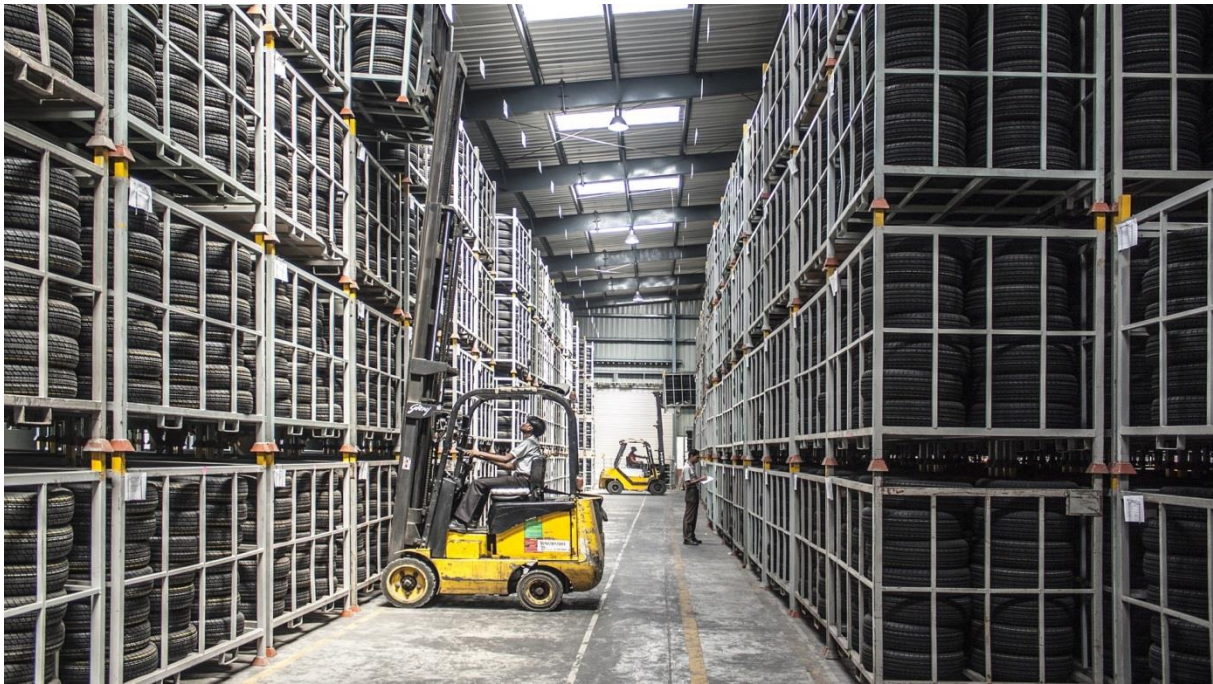
Zmiany przepisów BHP w 2019 r. – podsumowanie

Mijający rok, to czas intensywnych zmian w obowiązującym porządku prawnym. W 2019 r. już od stycznia wejdą w życie nowe przepisy Kodeksu pracy, które mają umożliwić przedsiębiorcom korzystniejsze rozwiązania w prawie podatkowym i gospodarczym (tzw. Pakiet MŚP). W zakresie bhp zmienią się dwie kwestie dotyczące szkoleń okresowych BHP oraz pełnienia przez pracodawcę zadań służby bhp.

Po zmianach **szkolenie okresowe BHP nie będzie wymagane** dla pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono **nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka** w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226, wynika, że jest to konieczne (art. 237³§ 2¹ Kodeksu pracy).

Kolejną zmianą będzie **zwiększenie możliwości pełnienia zadań służby BHP przez pracodawcę zatrudniającego do 50 pracowników** pod warunkiem, że:

- dla jego **rodzaju** działalności ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka,
- **ukończył** on specjalne szkolenie dla pracodawców wykonujących zadania służby BHP, zgodnie § 13 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 r. Nr 180, poz. 1860 z późn. zm.).



Imienne zezwolenia do obsługi wózków jezdniowych z terminem ważności

Rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, które weszło w życie 10 sierpnia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 47) określa nowe wymogi posiadania imiennych zezwoleń przez osoby pracujące z użyciem wózków jezdniowych.

Zgodnie z nowym brzmieniem rozporządzenia uprawnienia do obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych z mechanicznym napędem podnoszenia może uzyskać osoba, która ukończyła 18 lat oraz posiada zaświadczenie kwalifikacyjne do obsługi wózków jezdniowych. Zaświadczenie to zostaje wydane na wniosek pracownika lub pracodawcy po ukończeniu przez nabywającego uprawnienia z pozytywnym wynikiem dwuczęściowego egzaminu.

Nowe przepisy wprowadzają terminy ważności dla imiennych zezwoleń. W myśl ustawy zezwolenia wystawione:

- do dnia **31 grudnia 2004** zachowują ważność nie dłużej niż do dnia **31 grudnia 2019** r.;
- do dnia **31 grudnia 2014** zachowują ważność nie dłużej niż do **31 grudnia 2020** r.;
- od dnia **1 stycznia 2015** zachowują ważność nie dłużej niż do dnia **31 grudnia 2021** r.



Od stycznia nowe uprawnienia IOŚ

Z dniem 1 stycznia 2019 r. wchodzi w życie kolejna ustawa z zakresu ochrony środowiska – Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o inspekcji ochrony środowiska oraz niektórych innych ustaw (dz. u. poz. 1479). Znowelizowane przepisy przewidują m.in. nowe uprawnienia i instrumenty kontroli dla Inspekcji Środowiska (IOŚ).

Od stycznia do zadań inspekcji będzie należało również ściganie przestępstw przeciwko środowisku, określonych w Kodeksie karnym, w ustawie o odpadach oraz wykroczeń określonych w Kodeksie wykroczeń. Inspektorzy będą mogli też wnosić akty oskarżenia.

Inspektorzy będą pracować w systemie zmianowym, ponieważ ich czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Zapis ten umożliwi przeprowadzanie kontroli **o każdej porze dnia i nocy**.

Przepisy pozwalają też na prowadzenie kontroli **planowych i pozaplanowych**. Jako pozaplanowe traktuje się kontrole przeprowadzane na wniosek organów administracji publicznej lub podmiotów, o ile przepisy szczególne przewidują możliwość występowania z takim wnioskiem, oraz **interwencyjne**.

Ponadto w swoich działaniach inspektorzy będą mogli posługiwać się technikami satelitarnymi, stosować drony, utrzymywać dźwięk i obraz, a także ustalać tożsamość osób czy żądać okazania dokumentów.



BHP: ochrona pracy kobiet

Kobiety różnią się od mężczyzn m.in. anatomiczną budową ciała, jak też wartościami rozwijanej siły. Przykładowo mają mniejszą masę mięśniową od przeciwnej płci o około 30%. Z opracowania „Choroby zawodowe w Polsce w 2005 r.” wynika, że kobiety częściej zapadają na choroby układu ruchu w odniesieniu do wszystkich chorób zawodowych.

Biorąc pod uwagę te czynniki podczas definiowania parametrów charakteryzujących stanowiska pracy (jak np. dopuszczalne wartości rozwijanych sił, dopuszczalne masy przedmiotów podczas ręcznego podnoszenia i przenoszenia ładunków, itp.) przyjęto inne wartości dla kobiet niż dla mężczyzn.

Nie wolno zatem zatrudniać kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia (wykaz tych prac określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia). Kobiety w ciąży oraz karmiące piersią są pod szczególną ochroną, m.in.:

- nie można wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży pracownicy, a także w czasie urlopu macierzyńskiego;
- kobiet w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej ani w godzinach nadliczbowych;
- pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do 2 półgodzinnych przerw, a pracownica karmiąca więcej niż 1 dziecko ma prawo do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda.
- kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku do 4 lat nie wolno bez jej zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, jak również delegować.