

PROGRAM SZKOLENIA BHP

Instruktaż ogólny

1. Istota bezpieczeństwa i higieny pracy

Już w Konstytucji znalazł się zapis dotyczący bezpiecznych i higienicznych warunków pracy: art. 66 ust. 1 stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a art. 68 ust. 1, że każdy ma prawo do ochrony zdrowia.

Wyrażenie „*bezpieczeństwo pracy*” symbolizuje działania i środki, które służą zapobieganiu urazom – wypadkom przy pracy. „*Higiena pracy*” obejmuje natomiast działania i środki służące zapobieganiu chorobom zawodowym.

Zarówno pracownik jak i pracodawca są uprawnieni jak i zobowiązani do tego, aby w zakładzie pracy panował ład i porządek, a bezpieczeństwo i higiena pracy była na wysokim poziomie. W pracy człowiek spędza spora część czasu warto więc zadbać o to aby warunki jego pracy były bezpieczne i higieniczne. Dobre warunki pracy sprawiają, że praca staje się mniej uciążliwa i męcząca a przez to bardziej efektywna.

2. Zakres obowiązków i uprawnień pracodawcy, pracowników oraz poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu pracy i organizacji społecznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy:

Zgodnie z art. 94 Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.) do zakresu obowiązków pracodawcy należy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenie systematycznie szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Podstawowe obowiązki pracodawcy:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewnienie przestrzegania w zakładzie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawanie poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowanie wykonywania tych poleceń,
- zapewnienie wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru¹ nad warunkami pracy,
- zapewnienie wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

Ponadto pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe, związane z wykonywaną pracą, oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a także informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przez zagrożeniami.

Pracodawca zapewnia:

- organizację pracy i stanowisk pracy w sposób zabezpieczający pracowników przed zagrożeniami wypadkowymi oraz oddziaływaniem czynników szkodliwych dla zdrowia i uciążliwości,
- likwidację zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników głównie przez stosowanie technologii, urządzeń, materiałów i substancji nie powodujących tych zagrożeń. Jeżeli ze względu na rodzaj procesu pracy likwidacja zagrożeń nie jest możliwa, należy stosować odpowiednie rozwiązania organizacyjne i techniczne, w tym odpowiednie środki ochrony

¹ Organy te nadzorują przestrzeganie przepisów i zasad bhp. Najpełniejszy zakres nadzoru posiada Państwowa Inspekcja Pracy. Pozostałe organy to: Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego, Wyższy Urząd Górniczy i inne wykonują nadzór specjalistyczny. Samodzielne uprawnienia nadzoru i kontroli w dziedzinie ochrony pracy mają również związki zawodowe oraz społeczni inspektorzy pracy.

zbiorowej, ograniczające wpływ tych zagrożeń na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników,

Środki ochrony indywidualnej, odpowiednie do rodzaju i poziomu zagrożeń, w sytuacji gdy ograniczenie zagrożeń w wyniku zastosowania rozwiązań organizacyjnych i technicznych nie jest wystarczające, pracodawca powinien zapewnić pracownikom informacje o istniejących zagrożeniach, przed którymi chronić ich będą środki ochrony indywidualnej oraz informacje o tych środkach i zasadach ich stosowania,

Systematyczne kontrole stanu bhp ze szczególnym uwzględnieniem organizacji procesów pracy, stanu technicznego maszyn i innych urządzeń technicznych oraz ustala sposoby rejestracji nieprawidłowości i metod ich usuwania.

Pracodawca jest uprawniony do:

- nagradzania i wyróżniania pracowników,
- stosowania kary upomnienia i kary nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bhp oraz przepisów ppoż.
- stosowania kary pieniężnej za nieprzestrzeganie przepisów bhp, opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Osoby kierujące pracownikami są zobowiązane do:

- organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dbania o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,
- dbanie o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,
- egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- zapewnienie wykonania zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

W zakładzie pracy zatrudniającym mniej niż 100 pracowników pracodawca powierza wykonywanie zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Zadania pracownika pełniącego funkcję służby bhp:

- przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzeganie przepisów i zasad bhp,
- bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach zawodowych, wraz z wnioskami zmierzającymi do usuwania tych zagrożeń,
- sporządzanie i przedstawienie pracodawcy, co najmniej raz w roku, okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy,
- udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy oraz przedstawianie propozycji dotyczących uwzględnienia w tych planach rozwiązań techniczno – organizacyjnych zapewniających poprawę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy,
- udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy albo jego części, a także nowych inwestycji, oraz zgłaszanie wniosków dotyczących uwzględnienia wymagań bhp w tych założeniach dokumentacji,

- udział w przekazywaniu do użytkownika nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów budowlanych, albo ich części w których przewiduje się pomieszczenia pracy, urządzeń produkcyjnych oraz innych urządzeń mających wpływ na warunki pracy i bezpieczeństwo pracowników,
- udział w opracowywaniu wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji ogólnych bhp oraz w ustalaniu zadań osób kierujących pracownikami w zakresie bhp,
- opiniowanie szczegółowych instrukcji dotyczących bhp na poszczególnych stanowiskach pracy,
- udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w opracowywaniu wniosków wynikających z badania przyczyn i okoliczności tych wypadków oraz zachorowań na choroby zawodowe, a także kontrola realizacji tych wniosków,
- prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów dotyczących wypadków przy pracy, stwierdzonych chorób zawodowych i podejrzeń o takie choroby a także przechowywanie wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy,
- doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bhp,
- udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą,
- doradztwo w zakresie organizacji i metod pracy na stanowiskach pracy, na których występują czynniki niebezpieczne, szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe oraz doboru najwłaściwszych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,
- współpraca z właściwymi komórkami organizacyjnymi lub osobami w szczególności w zakresie organizowania i zapewnienia właściwej adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników,
- współdziałanie z laboratoriami w zakresie organizowania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych,
- współdziałanie z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami, w szczególności poprzez organizowanie okresowych badań lekarskich pracowników.

Pracownik wykonujący zadania służby bhp posiada następujące uprawnienia:

- przeprowadzanie kontroli stanu bhp w zakładzie pracy,
- występowanie do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń wypadkowych i szkodliwości zawodowych oraz uchybień w zakresie bhp,
- występowanie do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie pracowników wyróżniających się w działalności na rzecz poprawy warunków bhp,
- występowanie do pracodawcy o zastosowanie kar porządkowych stosunku do pracowników odpowiedzialnych za zaniedbanie obowiązków w zakresie bhp,
- niezwłoczne wstrzymanie pracy urządzenia technicznego w razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób,
- niezwłoczne odsunięcie od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej,
- niezwłoczne odsunięcie od pracy pracownika, który swoim zachowaniem lub sposobem wykonywania pracy stwarza bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia własnego albo innych osób,
- wnioskowanie do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy w zakładzie pracy, w jego części lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do wykonywania pracy, w wypadku stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników albo innych osób.

3. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy:

1) odpowiedzialność karna

wg *Kodeksu karnego* (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.). Rozdział XXVIII i art. 218-221 zostały poświęcone przestępstwom przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową: naruszenie praw pracowniczych, naruszenie praw do ubezpieczeń społecznych, niedopełnienie obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zatajenie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Za w/w przestępstwa Kodeks karny przewiduje kary: grzywnę od 10 do 360 stawek dziennych (stawka dzienna: 10-2000 zł), karę ograniczenia wolności od 1 roku do 2 lat, karę pozbawienia wolności od 1 roku do 3 lat.

2) odpowiedzialność wykroczeniowa

wg *Kodeksu pracy*

art. 281: zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, nie potwierdzenie na piśmie umowy o pracę, wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia naruszając w ten sposób rażąco przepisy prawa pracy, stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, nie prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników;

art. 282: nie wypłacanie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny, bezpodstawne obniżenie wysokości tego wynagrodzenia albo dokonanie bezpodstawnych potrąceń, nie udzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawne obniżenie jego wymiaru, nie wydanie pracownikowi świadectwa pracy, nie wykonanie podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy;

art. 283: nie przestrzeganie przepisów lub zasad bhp przez osobę odpowiedzialną za stan bhp w zakładzie pracy albo kierującą pracownikami, nie zawiadomienie w terminie 30 dni właściwego inspektora pracy i właściwego państwowego inspektora sanitarnego o miejscu, rodzaju, zakresie prowadzonej działalności, jak również zmianie miejsca, rodzaju i zakresu prowadzonej działalności oraz o zmianie technologii, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników, nie zapewnienie, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp pozytywnie zaopiniowanych przez uprawnionych rzeczoznawców, nie wyposażanie stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności, stosowanie materiałów i procesów technologicznych bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, stosowanie substancji chemicznych i preparatów nie oznakowanych w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację, stosowanie niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych preparatów chemicznych nie posiadających kart charakterystyki tych substancji, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem, nie zawiadomienie właściwego inspektora pracy, prokuratora, innego właściwego

organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawianie niezgodnie z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące tych wypadków i chorób, nie wykonywanie w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu inspektora pracy, utrudnianie działalności organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań.

Wg ustawy z dnia 24 czerwca o społecznej inspekcji pracy: naruszanie przepisów niniejszej ustawy, a w szczególności uniemożliwienie działalności społecznego inspektora pracy, nie wykonywanie zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy.

Wg ustawy z dnia 4 marca 1994 o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych: nie wykonywanie ustawy albo podejmowanie działania niezgodnie z przepisami ustawy.

W/w wykroczenia obciążone są karą grzywny.

- 3) odpowiedzialność porządkowa – za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy, bhp oraz przepisów przeciwpożarowych stosuje się kary podstawowe: upomnienie i nagana. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp lub przepisów przeciwpożarowych stosuje się karę pieniężną. Kara nie może być zastosowana w stosunku do pracownika po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu wnieść sprzeciw. Pracodawca uwzględnia lub odrzuca sprzeciw po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, W ciągu 14 od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Uwzględnienie sprzeciwu przez pracodawcę lub uchylenie kary przez są powołuje, że pracodawca jest zobowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary. Kara może być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Po roku nienaganej pracy wzmiankę o karze usuwa się z akt osobowych. Pracodawca może w terminie wcześniejszym z własnej inicjatywy lub na wniosek zakładowej organizacji uznać karę za niebyłą.

Razem: 0,6 godzin lekcyjnych /27 minut/

4. Zasady poruszania się na terenie zakładu pracy:

Pracownicy mogą swobodnie poruszać się po terenie zakładu pracy. Poziome lub pionowe przemieszczanie się ludzi stwarza zagrożenie upadkiem lub poślizgnięciem, co może spowodować takie urazy jak: stłuczenia, złamania, zwichnięcia.

Przemieszczanie się ludzi podczas pracy związane jest z dojściem i opuszczeniem stanowiska pracy oraz z wykonywaniem czynności roboczych, konserwacyjnych i naprawczych. Pokonywanie różnicy poziomów w komunikacji pieszej możliwe jest dzięki schodom, czyli zestawie szeregu równomiernie rozmieszczonych i trwale połączonych stopni. W pomieszczeniach podłogi powinny być stabilne, nieśliskie, niepalące i odporne na ścieranie oraz nacisk; powinny być również przystosowane do łatwego utrzymania w czystości.

Graniczne wymiary schodów stałych w budynkach użyteczności publicznej: minimalna szerokość użytkowa biegu – 1,2 m, minimalna szerokość spocznika – 1,5 m, maksymalna wysokość stopni – 0,175 m, liczba stopni w jednym biegu schodów – 17, szerokość stopni stałych schodów wewnętrznych – 0,25-0,3 m. Nawierzchnia schodów i

podłóg w pomieszczeniu przeznaczonym do ruchu ogólnego powinna być wykonana z materiałów niepowodujących niebezpieczeństwa poślizgu.

Schody zewnętrzne i wewnętrzne w budynkach użyteczności publicznej powinny mieć balustrady lub poręcze przyściennie, umożliwiające lewo- i prawostronne ich użytkowanie.

5. Zagrożenia wypadkowe i zagrożenia dla zdrowia występujące w zakładzie i podstawowe środki zapobiegawcze:

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe są skutkami zagrożeń występujących w zakładzie pracy, które z kolei są skutkiem braku spełnienia wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala powinien niezwłocznie powiadomić o wypadku swojego przełożonego. Obowiązek ten obciąża każdego pracownika, który był świadkiem wypadku przy pracy.

W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany:

- zabezpieczyć miejsce wypadku,

Zapewnić udzielenie pierwszej pomocy,

- podjąć niezbędne środki eliminujące lub ograniczające zagrożenie,

Niezwłocznie zawiadomić inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy,

- niezwłocznie ustalić okoliczności i przyczyny wypadku,

- zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom,

- sporządzić właściwą dokumentację wypadku.

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, jest obowiązany zawiadomić niezwłocznie o wypadku swojego przełożonego.

Pracownik, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub z pracy, zawiadamia niezwłocznie lub po ustaniu przeszkód uniemożliwiających niezwłoczne zawiadomienie o wypadku pracodawcę.

Zagrożenia wypadkowe i zagrożenia dla zdrowia występujące w zakładzie pracy i podstawowe środki zapobiegawcze omówione zostały w opracowaniu ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy.

Razem: 0,5 godzin lekcyjnych /22,5 minut/

6. Podstawowe zasady bezpieczeństwa i higieny pracy związane z obsługą urządzeń technicznych oraz transportem wewnątrzzakładowym:

Urządzenia techniczne wykorzystywane w pracy w Urzędzie Gminy Skomlin to: komputer, drukarka, faks, niszczarka, kserokopiarka, skaner. Każde z tych urządzeń posiada instrukcję bhp.

Ręczne prace transportowe to każdy rodzaj transportowania lub podtrzymywania przedmiotów, ładunków lub materiałów przez jednego lub więcej pracowników, w tym przemieszczanie ich przez unoszenie, podnoszenie, układanie, pchanie, ciągnięcie, przenoszenie, przesuwanie, przetaczanie lub przewożenie.

Organizacja ręcznych prac transportowych powinna uwzględniać wymagania ergonomii:

- przemieszczane przedmioty należy przenosić jak najbliżej ciała,

- sposoby ręcznego przemieszczania przedmiotów powinny eliminować ryzyko urazów, a w szczególności urazów kręgosłupa.

Przedmiot przemieszczany ręcznie nie powinien ograniczać pola widzenia pracownika.

Ostre, wystające elementy przedmiotów przemieszczanych powinny być zabezpieczone w sposób zapobiegający powstawaniu urazów.

Obowiązki pracodawcy przy organizacji prac transportowych:

- stosować odpowiednie rozwiązania techniczne i organizacyjne zmierzające do wyeliminowania ręcznych prac transportowych. W razie braku możliwości wyeliminowania ręcznych prac transportowych, pracodawca jest obowiązany organizować odpowiednio pracę i wyposażyć pracowników w niezbędny sprzęt pomocniczy oraz środki ochrony indywidualnej,
- przeszkolić pracowników w dziedzinie bhp, w tym w szczególności w zakresie prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych,
- zapewnić pracownikom informacje dotyczące przemieszczanego przedmiotu: jego masy i położenia jego środka ciężkości, zwłaszcza w przypadku, gdy masa jest nierównomiernie rozłożona,
- informować pracowników o wszystkich aspektach bhp oraz o wymaganiach ergonomii, w tym o wynikach oceny ryzyka zawodowego oraz o środkach bezpieczeństwa zapobiegającym urazom, a zwłaszcza urazom kręgosłupa.

Razem: 0,4 godzin lekcyjnych /18 minut/

7. Zasady przydziału odzieży roboczej i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, w tym w odniesieniu do stanowiska pracy instruowanego:

Zasady przydziału w/w środków ochrony określone są w zarządzeniu nr 40/2004 Wójta Gminy Skomlin z dnia 1 lipca 2004 r. w sprawie zasad przydzielania środków ochrony indywidualnej oraz dostarczania odzieży roboczej zmienione zarządzeniem nr 78/2005 Wójta Gminy Skomlin z dnia 30 czerwca 2005 r.

8. Porządek i czystość w miejscu pracy – ich wpływ na zdrowie i bezpieczeństwo pracownika:

Bezpieczeństwo, porządek i czystość w miejscu pracy przekłada się na wydajność poszczególnych pracowników. Zewnętrzny ład stwarza wewnętrzny ład. Każdy pracownik ma obowiązek zachować porządek na stanowisku pracy, a po zakończeniu pracy zabezpieczyć środki pracy.

Pracownikom przysługują następujące środki higieny osobistej: ręcznik, mydło, pasta bhp, herbata i napoje chłodzące zgodnie z Załącznikiem nr 1 do Regulaminu Pracy Urzędu Gminy w Skomlinie zawierającym tabelę norm przydziału takich środków.

9. Profilaktyczna opieka lekarska – zasady jej sprawowania w odniesieniu do stanowiska instruowanego:

Profilaktyczna opieka zdrowotna to ogół działań zapobiegających powstawaniu i szerzeniu się niekorzystnych

Każdy pracownik ma obowiązek poddać się profilaktycznym badaniom lekarskim przeprowadzanym przez lekarza medycyny pracy. Przed rozpoczęciem pracy pracownik poddaje się wstępnym badaniom lekarskim, aby sprawdzić czy jest on zdolny do pracy. Lekarz medycyny pracy na zaświadczeniu lekarskim określa termin następnych badań, są to już wówczas badania okresowe. Po okresie nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 30 spowodowanej chorobą, pracownik ma obowiązek poddać się kontrolnym badaniom lekarskim. Lekarz prowadzący pracownika podczas choroby wystawia zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan zdrowotny pracownika. Z tym zaświadczeniem pracownik

udaje się do lekarza medycyny pracy, który stwierdza zdolność lub niezdolność do wykonywania określonej pracy.

Badania lekarskie pracowników odbywają się na koszt pracodawcy. Badania okresowe i kontrolne 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 wg zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Jeżeli wyniki profilaktycznych badań lekarskich wykażą potrzebę stosowania przez danego pracownika podczas pracy przy obsłudze monitora okularów korygujących wzrok, to zgodnie z Zarządzeniem nr 57/2004 Wójta Gminy Skomlin z dnia 10 grudnia 2004 r. w sprawie okularów korygujących wzrok dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, Wójt Gminy dofinansuje zakup takich okularów.²

Razem: 0,5 godzin lekcyjnych /22,5 minut/

10. Podstawowe zasady ochrony przeciwpożarowej oraz postępowanie w razie pożaru:

Zagrożenie pożarowe to zespół czynników wpływających na powstanie i rozprzestrzenianie się pożaru, a przez to na bezpieczeństwo życia ludzi.

Zasady ochrony przeciwpożarowej oraz postępowanie w razie pożaru opisane zostały w Instrukcji bezpieczeństwa pożarowego dla obiektu Urzędu Gminy w Skomlinie wprowadzonej zarządzeniem nr 29/04 z dnia 22 marca 2004 r. a zmienionej zarządzeniem nr 91/2005 z dnia 27 września 2005 r.

11. Postępowanie w razie wypadku, w tym organizacja i zasady udzielania pierwszej pomocy:

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien niezwłocznie powiadomić o wypadku swojego przełożonego. Ten sam obowiązek obciąża pracownika, który zauważył wypadek.

Pracodawca podejmuje działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnia udzielenie pierwszej pomocy, zawiadamia właściwego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy albo sporządza wymaganą dokumentację, stosuje odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Przebieg udzielania pomocy poszkodowanym w wyniku wypadku nazywany jest łańcuchem ratunkowym. Pierwsze czynności dokonywane na miejscu wypadku to czynności doraźne. Czynności te mają na celu utrzymanie poszkodowanego przy życiu i zapobieżenie rozprzestrzenianiu się skutków wypadku. Do czynności doraźnych należą: czynności ratujące życie (podtrzymywanie podstawowych czynności życiowych, zatamowanie krwotoków, zapobieganie powstaniu wstrząsu), ułożenie poszkodowanego w pozycji właściwej do stanu w jakim się znajduje, ewakuacja poszkodowanego z okolicy zagrożenia, zabezpieczenie miejsca wypadku. Następne czynności to wezwanie pomocy, tzn. poinformowanie zarówno służb ratunkowych jak i przełożonego. Meldunek o wypadku powinien zawierać następujące informacje: miejsce zdarzenia, liczbę poszkodowanych, rodzaj odniesionych przez nich obrażeń, zastosowaną pierwszą pomoc, informacje o wymaganym sprzęcie specjalistycznym, imię i nazwisko osoby wzywającej oraz numer telefonu kontaktowego dla wzywanej pomocy, trasę dojazdu do miejsca

² Pracodawca ma obowiązek zapewnienia okularów pracownikom użytkującym w czasie pracy monitor, przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

wypadku. Po wykonaniu czynności doraźnych oraz wezwaniu pomocy, do czasu jej przybycia należy prowadzić nieustannie czynności pierwszej pomocy przedlekarskiej.

Postępowanie osoby ratującej powinno wyglądać następująco:

- ocena zdarzenia, podjęcie działania,
- jak najszybsze usunięcie czynnika działającego na poszkodowanego,
- ocena zaistniałego zagrożenia dla życia poszkodowanego: sprawdzenie tętna, sprawdzenie oddechu oraz drożności dróg oddechowych, ocena stanu przytomności, ustalenie rodzaju urazu,
- zabezpieczenie chorego przed możliwością dodatkowego urazu lub innego zagrożenia,
- wezwanie pomocy fachowej,
- zorganizowanie transportu poszkodowanego.

Postępowanie przy zranieniu:

- natychmiastowe zatrzymanie krwotoku,
- usunięcie z rany ciał obcych,
- zabezpieczenie rany przed zakażeniem przez oczyszczenie okolicy rany benzyną, eterem lub spirytusem,
- w przypadku rany zanieczyszczonej spłukać obficie 3% roztworem wody utlenionej,
- miejsce zranione przykryć wyjałowioną gażą, nałożyć na nią ligninę lub watę,
- opatrunek umocować bandażem, przylepcem, chustą trójkątną – w zależności od wielkości zranienia,
- wszystkich chorych z poważniejszymi uszkodzeniami należy kierować natychmiast do szpitala. Właściwa pomoc lekarska powinna być udzielona do 6-8 godzin od chwili zranienia.

Pierwsza pomoc przy krwotokach:

- ucisk palcami krwawiącego naczynia: tętnicę przyciska się do kości powyżej zranienia, a przy krwotokach z tętnicy szyjnej i skroniowej – poniżej miejsca zranienia

Razem: 1 godzina lekcyjna /45 minut/

PROGRAM SZKOLENIA BHP Instruktaż stanowiskowy

- I Młodszy referent, referent, podinspektor, inspektor;
- II Wójt Gminy, Sekretarz Gminy, Skarbnik Gminy, Kierownik USC;
- III Kierownik Gminnej Biblioteki Publicznej;
- IV Kierownik Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej;
- V Robotnik gospodarczy;
- VI Palacz c.o.;
- VII Konserwator sieci wodociągowej;
- VIII Konserwator oczyszczalni ścieków;
- IX Sprzątaczką;
- X Opiekun świetlicy;
- XI Opiekun przy przewozie dzieci szkolnych;
- XII Kierownik Międzygminnego Składowiska Odpadów.

1) Omówienie warunków pracy z uwzględnieniem:

a) Elementów pomieszczenia pracy, w którym ma pracować pracownik, mających wpływ na warunki pracy pracownika:

- oświetlenie ogólne,
- wentylacja pomieszczeń,
- ogrzewanie,
- urządzenia techniczne,
- urządzenia ochronne.

b) Elementów stanowiska roboczego mających wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy:

- pozycja przy pracy,
- oświetlenie miejscowe,
- wentylacja miejscowa,
- urządzenia zabezpieczające, ostrzegawcze i sygnalizacyjne,
- narzędzia,
- surowce,
- produkty.

c) przebieg procesu pracy na stanowisku pracy w nawiązaniu do procesu produkcyjnego (działalności) w całej komórce organizacyjnej i zakładzie pracy.

2) Omówienie zagrożeń występujących przy określonych czynnościach na stanowisku pracy, wyników oceny ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą i sposobów ochrony przed zagrożeniami oraz zasad postępowania w razie wypadku lub awarii.

3) Przygotowanie wyposażenia stanowiska roboczego do wykonywania określonego zadania.

Razem: 2 godziny lekcyjne /90 minut/

4) Pokaz przez instruktora sposobu wykonywania pracy na stanowisku pracy zgodnie z przepisami i zasad bhp, z uwzględnieniem metod bezpiecznego wykonywania poszczególnych czynności i ze szczególnym zwróceniem uwagi na czynności trudne i niebezpieczne.

Razem: 0,5 godzin lekcyjnych /22,5 minut/

5) Próbne wykonanie zadania przez pracownika pod kontrolą instruktora.

Razem: 0,5 godzin lekcyjnych /22,5 minut/

6) Samodzielna praca pracownika pod nadzorem instruktora.

Razem: 4 godziny lekcyjne /180 minut/

7) Omówienie i ocena przebiegu wykonywania pracy przez pracownika.

Razem: 1 godzina lekcyjna /45 minut/