

XIX edycja
Konkursu dla pracowników młodocianych zatrudnionych w rzemiośle
ze znajomości prawnej ochrony pracy oraz
przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy - 2019 r.

Pytania z odpowiedziami
(bez szczegółowego omawiania zagadnień)

1. Co oznacza nawiązanie stosunku pracy?

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

2. Czy nawiązanie stosunku pracy jest dobrowolne?

Tak. Nawiązanie stosunku pracy bez względu na podstawę prawną wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.

3. Czy pracownik może świadczyć pracę nieodpłatnie?

Nie.

Z uwagi na charakter zarobkowy stosunku pracy – pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia za wykonaną pracę. Zrzeczenie się pracownika jest z mocy prawa nieskuteczne.

4. Kto ponosi ryzyko produkcyjne?

Ryzyko produkcyjne (techniczne i ekonomiczne) ponosi pracodawca.

5. Podaj zasadnicze cechy stosunku pracy.

Charakterystyczne cechy stosunku pracy:

- osobiste świadczenie pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem,
- praca w wyznaczonym miejscu i czasie,
- na ryzyko pracodawcy,
- charakter zarobkowy.

6. Czy łączący pracownika i pracodawcę stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy?

Tak. Łączący pracownika i pracodawcę stosunek pracy podlega przepisom prawa pracy.

7. Czy umowa o pracę jest jedyną podstawą świadczenia pracy?

Nie.

UWAGA (pytanie zamknięte, brak wyliczenia umów nie powinien być traktowany jako niewłaściwa lub niepełna odpowiedź)

Umowa o pracę nie jest jedyną podstawą prawną świadczenia pracy, jest nią również mianowanie, powołanie, wybór lub spółdzielcza umowa o pracę.

8. Podaj definicję pracodawcy.

Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

9. Podaj definicję pracownika.

„Zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.”

10. Jak powstaje stosunek pracy?

Stosunek pracy powstaje na skutek zawarcia umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru lub zawarcia spółdzielczej umowy o pracę.

11. Wymień rodzaje umów o pracę.

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

12. Po co stosuje się okres próbny?

Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

13. Ile razy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny?

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

14. Jak długo może trwać okres próbny?

Umowa na okres próbny może być zawarta na okres: nieprzekraczający 3 miesięcy.

15. Ile razy i na jak długo pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na czas określony?

Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

16. Co powinna określać umowa o pracę?

Umowa o pracę winna określać:- strony umowy; rodzaj umowy; - datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.

17. Czy pracodawca może przenieść pracownika do innej pracy niż określono w umowie?

W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy - pracodawca może powierzyć pracownikowi inną pracę (niż określona w umowie o pracę) na okres

nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, pod warunkiem, że nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

18. Czy pracownik może być dopuszczony do pracy bez zawarcia umowy na piśmie?

Nie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca, przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

19. Czym różni się wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę?

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy, a w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony również wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Pracownik natomiast nie ma takiego obowiązku. Ponadto w przypadku gdy stroną wypowiadającą umowę o pracę jest pracodawca a okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia uzależniony jest od długości okresu wypowiedzenia i wynosi odpowiednio: 2 dni robocze w okresie dwutygodniowego i miesięcznego wypowiedzenia, 3 dni robocze w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia.

20. Jakie są sposoby rozwiązania umowy o pracę?

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron;
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem);
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia);
- z upływem czasu, na który była zawarta.

21. Jak rozwiązuje się umowę o pracę na mocy porozumienia stron?

Porozumienie stron w kwestii rozwiązania stosunku pracy może dotyczyć każdej umowy, a wola stron stosunku pracy nie jest niczym ograniczana. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron może być dokonane zawsze. Potrzebne jest tylko zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Jest ono wyrazem tego, że zakończenie stosunku pracy nie koliduje z interesami żadnej ze stron. Istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania, który może być dowolnie ustalony przez strony.

22. Czy pracodawca ma obowiązek rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na jego wniosek w drodze porozumienia stron?

Porozumienie stron wymaga zgodnej woli pracodawcy i pracownika. Pracodawca nie ma obowiązku uwzględnić wniosku pracownika o rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.

23. Jak rozwiązuje się umowę o pracę za wypowiedzeniem?

Każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie. Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno zawierać pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony powinno również wskazywać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie.

Oświadczenie woli stron stosunku pracy o wypowiedzeniu tego stosunku będzie skutecznie jeśli zostanie złożone drugiej stronie w sposób umożliwiający zapoznanie się z treścią oświadczenia. Należy także pamiętać, że okresy wypowiedzenia umowy o pracę obejmujące tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność – kończą się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia.

24. Jakie obowiązują okresy wypowiedzenia umów o pracę?

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na:
okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni;
- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

czas nieokreślony i na czas określony uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata

25. Jak można rozwiązać umowę o pracę zawartą na czas określony?

Umowa o pracę na czas określony może zostać rozwiązana za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia lub na mocy porozumienia stron.

26. W jaki sposób staż pracy wpływa na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę?

Na długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę na czas określony ma wpływ jedynie okres zatrudnienia u danego pracodawcy oraz u poprzedniego, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła w trybie art. 231 KP. lub nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego. Im dłuższy staż pracy tym dłuższy okres wypowiedzenia.

27. Ile dni zwolnienia na poszukiwanie pracy przysługuje pracownikowi w okresie wypowiedzenia?

W okresie co najmniej dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę - pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia: - 2 dni robocze; zaś 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1 KP).

28. Kiedy pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę?

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę:

- pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku,

- w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Inne przypadki ochrony stosunku pracy:

- np. kobiety w ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego pracownik w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, pracownicy młodociani,
- pracownicy szczególnie chronieni ze względu na pełnione funkcje – działacze związkowi oraz społeczny inspektor pracy,
- pełnienie mandatu posła, senatora, radnego,
- kombatanci,
- służba wojskowa,
- członkostwo w radzie pracowniczej.

29. Czy pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna przy rozwiązywaniu umowy o pracę przez pracodawcę?

Pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna przy rozwiązywaniu umowy o pracę przez pracodawcę.

W przypadku jednak konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników – pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, której wysokość uzależniona jest od stażu pracy u danego pracodawcy.

30. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika?

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy w tym trybie nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej jej rozwiązanie.

31. Kiedy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika?

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z przyczyn niezawinionych przez pracownika:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy;
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione wyżej, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

32. Kiedy wygasa umowa o pracę?

Umowa o pracę wygasa wraz z nadejściem zdarzenia, z którym prawo wiąże taki skutek.

Stosunek pracy wygasa więc:

- z dniem śmierci pracownika,
- z dniem śmierci pracodawcy (dot. osób fizycznych, o ile nie ma następcy prawnego);
- z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania (chyba, że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika)
- niezgłoszenia przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 7 dni po rozwiązaniu stosunku pracy z wyboru u innego pracodawcy.

Przepisy pozakodeksowe przewidują wygaśnięcie stosunku pracy z powodu następujących zdarzeń: -niezgłoszenie przez pracownika powrotu do pracy w ciągu 30 dni po odbyciu czynnej służby wojskowej, chyba że niezachowanie tego terminu nastąpiło z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy; - wykreślenie przedsiębiorstwa państwowego z rejestru przedsiębiorstw

państwowych; - zdarzenia związane z wygaśnięciem stosunku pracy przez niektóre pragmatyki służbowe, np. utrata obywatelstwa polskiego, praw publicznych lub orzeczenie wydalenia ze służby.

33. Kiedy i w jakim czasie pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi świadectwo pracy (co w przypadku, kiedy pracownik je zgubi)?

W dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wystawić i wydać pracownikowi świadectwo pracy (jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni). Jeżeli wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza je w inny sposób. W przypadku zgubienia świadectwa – wydanie duplikatu.

W sytuacji nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

34. Kiedy pracodawca obowiązany jest wydać pracownikowi opinię o jego pracy?

Na wniosek pracownika, pracodawca może wydać pracownikowi opinię o jego pracy.

Nie ma jednak takiego obowiązku.

35. Czy pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego?

Pracodawca nie może wypowiedzieć pracownikowi umowy o pracę w czasie urlopu wypoczynkowego. Wyjątkiem od tej zasady jest przypadek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy – zakaz wypowiedzania umów w czasie urlopu pracownika nie obowiązuje.

36. Czy pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczynę (przyczyny) wypowiedzenia umowy o pracę?

W przypadku wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Nie ma jednak takiego obowiązku w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony.

- 37. Umowa o pracę nie została zawarta w formie pisemnej. W jakim terminie pracodawca powinien potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków?**

Ustalenia, co do rodzaju umowy oraz jej warunków powinny być potwierdzone na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

- 38. Czy pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu można wypłacić ekwiwalent za urlop wypoczynkowy?**

Pracownikowi, który pozostaje w zatrudnieniu nie można wypłacić ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

- 39. Czy do stażu pracy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia?**

Do stażu pracy, od którego zależy długość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i na czas określony wlicza się okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy, a także u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana nastąpiła w trybie art. 231 lub nowy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego.

- 40. Na czym polega zakaz konkurencji?**

Przez zakaz konkurencji rozumie się zobowiązanie się pracownika (w drodze odrębnej umowy z pracodawcą), że nie podejmie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie podejmie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenie ze stosunku pracy

- 41. Co bierze się pod uwagę przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę?**

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

42. Kiedy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę?

Wynagrodzenie za pracę przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną. Dodać jednak należy, że za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

43. Czy pracownik prawo do wynagrodzenia może scedować na najbliższą sobie osobę?

Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

44. Jakie należności można potrącać z wynagrodzenia za pracę?

Z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania - podlegają potrąceniu tylko następujące należności: - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych; - sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne; - zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi; - kary pieniężne w zakresie odpowiedzialności porządkowej pracownika.

Za zgodą pracownika, wyrażoną na piśmie, dopuszcza się także potrącanie z wynagrodzenia innych niż ww. należności.

45. Czy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi wynagrodzenie minimalne?

Pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikowi minimalne wynagrodzenie.

46. W jakich terminach pracodawca jest obowiązany płacić wynagrodzenie za pracę?

Wynagrodzenie za pracę powinno być wypłacane co najmniej raz w miesiącu, w stałym i z góry ustalonym terminie.

47. Od ilu zatrudnionych pracowników należy wprowadzić w zakładzie regulamin wynagradzania?

Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

48. Czy pracownik zatrudniony na akord musi mieć zapewnioną wynagrodzenie minimalne, nawet wtedy jeżeli nie wykona normy nałożonej przez pracodawcę?

Pracownik zatrudniony na akord (w przypadku nie wykonania założonej normy) korzysta z gwarancji otrzymania w miesiącu przynajmniej wynagrodzenia minimalnego.

49. Kiedy pracownikowi przysługuje 50% i 100% dodatek do wynagrodzenia za pracę?

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

- 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:
 - w nocy,
 - w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
 - w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy;
- 50 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż wymienione wyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100% lub 50%.

50. Ile wynosi zasiłek chorobowy pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub w drodze do pracy?

Pracownikowi, który uległ wypadkowi przy pracy lub w drodze do pracy, przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości 100 % podstawy wymiaru.

51. Od czego jest uzależniona kwota odprawy pośmiertnej i podaj jej wysokość?

Rodzinie przysługuje od pracodawcy odprawa pośmiertna w razie śmierci pracownika: w czasie trwania stosunku pracy lub w czasie pobierania po jego rozwiązaniu zasiłku z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby.

Wysokość odprawy jest uzależniona od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy i wynosi:

- 1 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 10 lat;
- 3 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat;
- 6 miesięczne wynagrodzenie, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat.

Czas pracy

52. Co należy rozumieć pod pojęciem czasu pracy?

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

53. Co wskazuje wymiar czasu pracy pracownika?

Wymiar czasu pracy wskazuje, ile godzin zatrudniony powinien przepracować w przyjętym okresie rozliczeniowym.

54. Ile godzin wynosi tygodniowa norma czasu pracy?

Czas pracy pracownika nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

55. Co to jest doba pracownicza, tydzień pracowniczy, odpoczynek dobowy i tygodniowy?

Doba - to kolejne 24 godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (nie zawsze pokrywa się z dobą astronomiczną).

Tydzień – 7 kolejnych dni kalendarzowych, poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego.

Przez pojęcie odpoczynek należy rozumieć czas, który pozostaje do dyspozycji pracownika (przeciwieństwo czasu pracy) tj. chodzi o sytuację, w której pracownik ma swobodę co do decyzji w zakresie sposobu jego wykorzystania. W trakcie odpoczynku pracownik nie świadczy pracy.

Odpoczynek dobowy – pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Odpoczynek tygodniowy – pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.

56. Kto decyduje o czasie pracy pracowników?

O czasie pracy pracowników decyduje pracodawca.

57. Co nazywamy pracą w godzinach nadliczbowych (co przysługuje pracownikowi za taką pracę)?

Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 100 % wynagrodzenia lub 50 % wynagrodzenia.

58. W jakich okolicznościach dopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych?

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w razie:

- konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii;
- szczególnych potrzeb pracodawcy.

Należy ponadto nadmienić, iż przepisy kodeksu pracy nie formułują wprawdzie wyraźnego obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, ale obowiązek taki wyprowadzany jest z przepisu art. 100 § 1 KP, zgodnie z którym pracownik zobowiązany jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, oraz z przepisu 100 § 2 KP, zobowiązującego pracownika do dbania o dobro zakładu pracy.

Pracownikami, w stosunku do których obowiązują przepisy ograniczające dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych są np. kobiety w ciąży, pracownicy młodociani, osoby opiekujące się dziećmi do lat czterech, pracownicy niepełnosprawni.

59. Ile wynosi maksymalna liczba godzin nadliczbowych do przepracowania w roku kalendarzowym?

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy generalnie nie może przekroczyć dla jednego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.

Dopuszcza się możliwość ustalenia innego rocznego limitu godzin nadliczbowych niż 150 godzin. Granicą podwyższonego limitu jest przeciętna liczba godzin pracy razem z godzinami pracy nadliczbowej określona na 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym

60. Co to jest zadaniowy czas pracy?

Zadaniowy czas pracy to czas pracy, który można określić wymiarem zadań pracownika, jeśli uzasadniają to rodzaj pracy lub jej organizacja albo miejsce wykonywania pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonywania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

61. Jaki jest dobowy wymiar czasu pracy młodocianego zatrudnionego w innym celu niż przygotowanie zawodowe?

W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę z tym, że czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

62. Podaj normy dobowe czasu pracy pracownika młodocianego.

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

63. Czy pracownik młodociany może być zatrudniony w porze nocnej?

Młodocianego nie wolno zatrudniać w porze nocnej.

64. Czy pracownik młodociany może pracować w godzinach nadliczbowych?

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych.

65. Ile powinna trwać przerwa w pracy pracownika młodocianego obejmująca porę nocną?

Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

66. Ile godzin winien trwać nieprzerwany cotygodniowy odpoczynek młodocianego?

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Urlopy pracownicze

67. W jakich dniach pracodawca udziela pracownikowi urlop wypoczynkowy?

Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu.

68. Jakie okresy niewykonywania pracy obniżają wymiar przysługującego pracownikowi urlopu?

Trwające co najmniej miesiąc okresy:

urlopu bezpłatnego lub innego okresu niewykonywania pracy w czasie trwania stosunku pracy, tj. urlop wychowawczy, służba wojskowa, tymczasowe aresztowanie, odbywanie kary pozbawienia wolności, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy.

69. Czy pracownik ma obowiązek wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia?

W okresie wypowiedzenia pracownik ma obowiązek wykorzystania przysługującego mu urlopu, jeżeli w tym okresie pracodawca mu go udzieli.

70. Czy wymiar czasu pracy, w jakim jest zatrudniony pracownik ma obecnie wpływ na wymiar przysługującego mu urlopu wypoczynkowego?

Tak ponieważ wymiar urlopu jest proporcjonalny do wymiaru czasu pracy.

71. Czy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy?

Nabycie prawa do urlopu nie jest uzależnione od rodzaju wykonywanej pracy.

72. Kiedy pracownik podejmujący pierwszy raz w życiu pracę zawodową nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego?

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Prawo do kolejnych urlopów pracownik nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

73. Jaki wymiar urlopu przysługuje pracownikowi?

Pracownikowi przysługuje:

- 20 dni urlopu (jeżeli jest zatrudniony krócej niż 10 lat);
- 26 dni urlopu (jeżeli jest zatrudniony co najmniej 10 lat).

74. Jakie okresy, oprócz okresów zatrudnienia zalicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu?

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się z tytułu ukończenia:

- zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej przewidziany programem czas trwania nauki, jednak nie więcej niż 3 lata;
- średniej szkoły zawodowej przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, jednak nie więcej niż 5 lat;
- średniej szkoły zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych – 5 lat;
- średniej szkoły ogólnokształcącej – 4 lata;
- szkoły policealnej – 6 lat;
- szkoły wyższej – 8 lat.

75. Czy pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze ½ etatu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy?

Pracownikowi zatrudnionemu w wymiarze ½ etatu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru etatu, w omawianym przypadku będzie to ½

76. Co to jest urlop uzupełniający?

Urlop uzupełniający przysługuje pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie w ciągu tego roku kalendarzowego nabył prawo do urlopu w wyższym wymiarze.

77. Kiedy pracodawca obowiązany jest udzielić pracownikowi urlopu i kiedy pracownik ma go wykorzystać?

Pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo.

Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się tzw. urlopu na żądanie. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa

wyraziła na to zgodę lub jeżeli taka organizacja nie działa u pracodawcy. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu z pracownikiem.

W przypadku urlopu niewykorzystanego w terminie wynikającym z planu urlopów, czy indywidualnych ustaleń pracodawcy z pracownikiem, pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi tego urlopu najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego.

78. Czy pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego ustną prośbę?

Pracodawca nie może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego na jego ustną prośbę, tylko na pisemny wniosek.

79. Czy sposób i przyczyna rozwiązania umowy o pracę mają wpływ na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy?

Sposób i przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie mają wpływu na uprawnienia pracownika do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

80. Czy sposób rozwiązania umowy o pracę ma wpływ na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy?

Sposób rozwiązania umowy o pracę nie ma wpływu na nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego u kolejnego pracodawcy.

81. Czy pracownik może utracić prawo do urlopu wypoczynkowego?

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu.

Należy jednak pamiętać, iż roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Tym samym prawo do niewykorzystanego przed trzema laty urlopu ulega przedawnieniu.

82. Co decyduje o możliwości podzielenia urlopu wypoczynkowego na części?

Urlop wypoczynkowy może być podzielony na części na wniosek pracownika. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych.

- 83. W jakim wymiarze pracownik w danym roku kalendarzowym może wykorzystać urlop na żądanie?**

Łączny wymiar tego urlopu w roku kalendarzowym nie może przekroczyć 4 dni.

- 84. Jakie wynagrodzenie przysługuje za czas urlopu?**

Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu; w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

- 85. Kiedy pracownik młodociany nabywa prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego?**

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

- 86. Czy pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie wakacji?**

Tak. Pracownik młodociany ma prawo do urlopu bezpłatnego w okresie ferii szkolnych.

Profilaktyczna ochrona zdrowia

- 87. Kto podlega wstępnym badaniom lekarskim?**

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

- 88. Jaka jest częstotliwość tych badań?**

Badaniom okresowym podlegają wszyscy pracownicy. Minimalna częstotliwość badań okresowych określona jest w rozporządzeniu Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu

profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy.

89. Kto podlega kontrolnym badaniu lekarskim?

Badaniom kontrolnym podlegają pracownicy, którzy zgłaszają gotowość do pracy po okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, który był dłuższy niż 30 dni.

90. Czy pracownika (także młodocianego) można dopuścić do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku?

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika (także młodocianego) bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów prawa pracy

91. Jakie znasz rodzaje odpowiedzialności za naruszenie praw pracownika?

Rodzaje odpowiedzialności za naruszanie praw pracownika:

- odpowiedzialność karna;
- odpowiedzialność wykroczeniowa.

Odpowiedzialność tę ponoszą osoby fizyczne będące pracodawcami, osoby działające w imieniu pracodawcy, inni pracownicy nie wypełniający należycie swych obowiązków i powodujący w związku z tym naruszenie praw innych pracowników.

92. W jakim terminie pracodawca może ukarać pracownika za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?

Kara za naruszenie porządku i dyscypliny pracy nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu powyższego obowiązku i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia.

93. Wymień rodzaje kar, które pracodawca może zastosować wobec pracownika.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów

przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę:

- upomnienia;
- nagany.

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

94. W jakim zakresie pracownik odpowiada za szkodę powstałą w powierzonym mu mieniu?

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności, narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione wyżej, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się.

95. Kiedy pracodawca może zastosować wobec pracownika karę pieniężną?

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może stosować karę pieniężną.

96. Kiedy pracownik może odmówić wykonania pracy powierzonej przez pracodawcę?

W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonania pracy, niezwłocznie zawiadamiając o tym przełożonego.

- 97. Czy pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową za naruszenie porządku i dyscypliny pracy?**

Tak. Pracownik młodociany może otrzymać karę porządkową w trybie przewidzianym w Kodeksie pracy.

Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem

- 98. Na czym polega szczególna ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży?**

Pracownicy w ciąży nie można wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę. Pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pracownicy w ciąży nie wolno bez jej zgody delegować poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy.

- 99. W jakich okolicznościach można rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę z kobietą w ciąży?**

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę w okresie ciąży może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

- 100. W jakim wymiarze przysługuje pracownicy urlop macierzyński w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie?**

„Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze:

31 tygodni w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,

33 tygodni w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,

35 tygodni w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie,

37 tygodni w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.”

- 101. Z jakich urlopów może skorzystać pracownik po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego?**

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

1) 32 tygodni - w przypadku, urodzenia jednego dziecka;

2) 34 tygodni - w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

102. Czy pracodawca jest zobowiązany udzielić pracownikowi urlopu wychowawczego?

Na pisemny wniosek pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy, pracodawca jest zobowiązany udzielić mu urlopu wychowawczego.

103. Czy pracownik – ojciec dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego?

Pracownik – ojciec dziecka ma prawo do urlopu wychowawczego.

104. Czy ojciec lub opiekun dziecka może wykorzystać 16 godzin lub 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat?

Ojciec lub opiekun dziecka, może wykorzystać 16 godzin lub 2 dni zwolnienia z tytułu opieki nad dzieckiem do 14 lat.

105. Czy pracownik, opiekun dziecka w wieku do 4 lat może być zatrudniony w godzinach nadliczbowych ?

Pracownika, opiekuna dziecka w wieku do 4 lat nie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych.”

106. Czy kobietę w ciąży można ukarać karą upomnienia?

Tak. Kobietę w ciąży można ukarać karą porządkową upomnienia.

107. Czy kobietę w ciąży można zatrudnić w porze nocnej?

Nie. Kobiety w ciąży nie można zatrudniać w porze nocnej.

108. Czy pracownica młodociana będąca w ciąży podlega takiej samej ochronie jak pracownica pełnoletnia?

Tak. Pracownica młodociana będąca w ciąży podlega takiej samej ochronie jak pracownica pełnoletnia.

Ochrona pracy młodocianych

109. Kto to jest pracownik młodociany?

Młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (ale trzeba też wiedzieć, że w określonych przypadkach dopuszczalne jest zatrudnianie osób, które niemająca 15 lat i ukończyły lub nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej).

110. Jakie są zasady zatrudniania pracowników młodocianych?

Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową oraz przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

111. Na czym polega ochrona zdrowia młodocianych?

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.

Ponadto do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Istnieje również bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

112. Podaj formy przygotowania zawodowego pracowników młodocianych.

Przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych może odbywać się przez:

- naukę zawodu;
- przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

113. Na jaki okres powinna być zawarta umowa o pracę z pracownikiem młodocianym w celu przygotowania zawodowego?

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego realizowana poprzez – naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy – jest specyficznym rodzajem umowy o pracę, do którego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy o zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę na czas nieokreślony. Wynika z tego, że umowa w celu przygotowania zawodowego jest – co do zasady – umową na czas nieokreślony. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania wprowadza odstępstwa od zasady, iż umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawiera się na czas nieokreślony. Paragraf 9 powołanego

rozporządzenia stanowi, iż pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika. Dlatego też nauka zawodu trwa 24 miesiące lub 36 miesięcy, w zależności od rodzaju zawodu.

114. Czy pracownik młodociany może wykonywać prace, które są wzbronione dla pracowników młodocianych?

Generalnie nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykaz ustala w drodze rozporządzenia Rada Ministrów.

Przepisy dopuszczają wykonywanie prac, które są wzbronione, ale tylko w ograniczonym czasie, pod szczególną ochroną opiekuna, jeżeli jest to potrzebne do odbycia przygotowania zawodowego.

115. W jakich przypadkach jest dopuszczalne rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej z pracownikiem młodocianym?

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokończania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie, której odbywa się przygotowanie zawodowe.

116. Wymień elementy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Elementy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego:

- rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy);
- czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;

- sposób dokształcania teoretycznego;
- wysokość wynagrodzenia.

117. Wymień, kto może prowadzić przygotowanie zawodowe pracowników młodocianych?

Przygotowanie zawodowe może prowadzić:

- pracodawca;
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy;
- osoba zatrudniona u pracodawcy.

Wszyscy muszą posiadać kwalifikacje wymagane dla instruktorów praktycznej nauki zawodu określone w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

118. Jak długo trwa przyuczenie do wykonywania określonej pracy?

Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy wskazany wyżej okres może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły zawodowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

119. Wymień obowiązki pracodawcy, zatrudniającego pracownika młodocianego w celu nauki zawodu.

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu obowiązany jest:

- realizować program nauczania dopuszczony do użytku w szkole uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w zakresie nauczanego zawodu lub realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy;
- zapewnić, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje wymagane od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Ponadto pracodawca kieruje młodocianych na dokształcanie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do

ośrodka kształcenia i doskonalenia zawodowego, albo organizuje kształcenie teoretyczne we własnym zakresie.

120. W jakiej wysokości przysługuje młodocianemu wynagrodzenie za pracę w poszczególnych latach nauki?

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%;
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5 %;
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6 %.

121. Jakie są obowiązki pracodawcy w razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu?

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany kształci się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub zbliżonym zawodzie.

122. Kiedy pracodawca może przedłużyć czas trwania nauki zawodu?

Jeżeli młodociany kształcący się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy.

123. Czy pracodawca może skrócić czas trwania nauki zawodu?

Pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik - izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może wyrazić zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie doksztalca się w branżowej szkole I stopnia.

124. Czy pracownik młodociany jest objęty zakładowym funduszem świadczeń socjalnych?

Młodociany jest objęty zakładowym funduszem świadczeń socjalnych.

125. Czy pracodawca ma obowiązek prowadzenia ewidencji pracowników młodocianych?

Pracodawca ma obowiązek prowadzić ewidencję pracowników młodocianych.

R y z y k o z a w o d o w e

126. Co to jest ryzyko zawodowe?

Ryzyko zawodowe to prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych (np. uraz, choroba zawodowa) w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub związanych ze sposobem jej wykonywania.

127. Jaki jest cel przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego?

Przeprowadzenie oceny ryzyka ma na celu:

- sprawdzenie czy występujące na stanowiskach pracy zagrożenia zostały zidentyfikowane i czy jest znane związane z nim ryzyko zawodowe;
- wykazanie, zarówno pracownikom jaki i ich przedstawicielom, że przeprowadzono analizę zagrożeń i zastosowano właściwe środki ochronne;
- dokonywanie odpowiedniego wyboru wyposażenia stanowisk pracy, materiałów oraz organizacji stanowisk pracy;
- ustalenie priorytetów w działaniach eliminujących bądź ograniczających ryzyko zawodowe;
- zapewnienie ciągłej poprawy bezpieczeństwa pracy.

128. Jakimi zasadami należy się kierować przy minimalizowaniu ryzyka zawodowego?

- zapobiegać zagrożeniom (np. automatyzacja pracy, ograniczanie ekspozycji osób na zagrożenia - umieszczenie człowieka/stanowiska pracy poza strefą zagrożenia),
- przeprowadzać ocenę ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone,
- likwidować zagrożenia u źródeł ich powstawania (np. rozwiązania techniczne obniżające hałas lub wibracje u źródła do poniżej dopuszczalnych wartości);
- dostosowywać warunki pracy do możliwości pracownika (poprzez ergonomiczne projektowanie i organizowanie stanowisk pracy, odpowiedni dobór maszyn, urządzeń, narzędzi i metod wykonywania pracy),
- stosować nowe rozwiązania techniczne (np. wymieniać maszyny i urządzenia na mniej hałaśliwe);
- zastępować niebezpieczne procesy technologiczne, urządzenia, substancje i inne materiały bezpieczniejszymi lub mniej niebezpiecznymi;
- stosować w pierwszej kolejności środki ochrony zbiorowej niż środki ochrony indywidualnej (np.: ochrona pracowników przed nadmiernym hałasem poprzez zastosowanie ekranów lub obudów dźwiękochłonnych).
- instruować i szkolić pracowników w zakresie bhp.

Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.

129. Co należy rozumieć pod pojęciem - środki ochrony indywidualnej?

Przez środki ochrony indywidualnej należy rozumieć wszelkie środki noszone (np.: odzież ochronna, hełmy ochronne, okulary ochronne, środki ochrony układu oddechowego) lub trzymane przez pracownika (np.: maska spawalnicza) w celu jego ochrony przed jednym lub większą liczbą zagrożeń związanych z działaniem czynników niebezpiecznych i szkodliwych, występujących w środowisku pracy, w tym również wszelkie akcesoria i dodatki przeznaczone do tego celu.

130. Przy jakich pracach należy stosować: odzież ochronną, środki ochrony głowy, środki ochrony kończyn dolnych, środki ochrony kończyn górnych, środki ochrony twarzy i oczu, środki ochrony układu oddechowego?

Środki ochrony indywidualnej należy stosować w przypadku narażenia w środowisku pracy na działanie niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników.

Odzież ochronną należy stosować przy pracach stwarzających zagrożenie (ryzyko) dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, tj. w narażeniu na: działanie wody, czynników chemicznych, mechanicznych i biologicznych, pyłów oraz - w wysokiej i niskiej temperatury.

Środki ochrony głowy - przy pracach narażających pracowników na urazy głowy, chroniące przed pochyceniem włosów, pyłami toksycznymi.

Środki ochrony kończyn dolnych - przy pracach stwarzających ryzyko urazu kończyn dolnych (w tym oparzenia), ich zamoczenia lub zanieczyszczenia substancjami i materiałami toksycznymi, drażniącymi, żrącymi, podatnymi na gnicie lub mogącymi być źródłem infekcji oraz wykonywane niskiej lub wysokiej temperaturze.

Środki ochrony kończyn górnych - przy pracach stwarzających ryzyko urazów rąk (związanych również z działaniem wysokiej i niskiej temperatury, wibracji oraz substancji chemicznych); w kontakcie z wodą, substancjami toksycznymi, żrącymi lub drażniącymi, z materiałami podatnymi na gnicie i innymi mogącymi być źródłem infekcji.

Środki ochrony twarzy i oczu - podczas prac, przy których twarz lub oczy pracowników są narażone na urazy albo podrażnienia w wyniku działania czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia.

Środki ochrony układu oddechowego - przy pracach w warunkach narażenia na nadmierne zanieczyszczenie powietrza czynnikami szkodliwymi lub w warunkach niedoboru tlenu w powietrzu.

131. Jakie są obowiązki pracodawcy, związane z wyposażeniem pracowników w środki ochrony indywidualnej?

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. Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności z wymaganiami dyrektyw UE.

132. Kiedy pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze?

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikowi nieodpłatnie odzież i obuwie robocze (spełniające wymagania określone w Polskich Normach):

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

133. Na jakich stanowiskach pracownik, po wyrażeniu zgody przez pracodawcę, może używać własnej odzieży i obuwia roboczego, jeśli spełnia wymagania bhp?

Pracownik (po wyrażeniu zgody przez pracodawcę) może używać własnej odzieży i obuwia roboczego, jeśli spełniają wymagania bhp na stanowisku, na którym nie są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń albo są to prace nie powodujące intensywnego brudzenia lub skażenia odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

134. Czy pracownik może pracować bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy?

Pracownik nie może pracować bez środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego przewidzianych do stosowania na danym stanowisku pracy.

135. Na kim spoczywa obowiązek prania i konserwacji odzieży roboczej?

Obowiązek prania i konserwacji odzieży roboczej spoczywa na pracodawcy.

136. Czy dozwolone jest powierzenie pracownikowi przez pracodawcę prania odzieży roboczej?

Tak, jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej.

137. W jakiej wysokości ekwiwalent powinien pracodawca wypłacać pracownikowi za pranie odzieży roboczej?

Pracodawca powinien wypłacać pracownikowi ekwiwalent za pranie odzieży roboczej w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

138. Jakich środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego pracodawca nie może powierzyć pracownikowi do prania, konserwacji, odpylania i odkazania?

Pracodawca nie może powierzyć pracownikowi prania, konserwacji, odpylania i odkazania środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi.

Obowiązki w zakresie bhp

139. Jakie są podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bhp?

W zakresie bhp pracodawca jest zobowiązany do:

- organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewnienia przestrzegania w zakładzie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawania poleceń usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolowania wykonania tych poleceń;
- wykonania nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy; -wykonania zaleceń społecznego inspektora pracy.

140. Jakie są obowiązki pracodawcy w przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników?

W przypadku możliwości wystąpienia zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany: - niezwłocznie poinformować pracowników o tych zagrożeniach oraz podjąć działania w celu zapewnienia odpowiedniej ochrony, niezwłocznie dostarczyć pracownikom instrukcje umożliwiające, w przypadku wystąpienia bezpośredniego zagrożenia, przerwanie pracy i oddalenie się z miejsca zagrożenia w miejsce bezpieczne, przekazać pracownikom informacje o pracownikach wyznaczonych do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

W razie wystąpienia bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracodawca jest obowiązany:- wstrzymać pracę i wydać pracownikom polecenie oddalenia się w miejsce bezpieczne, do czasu usunięcia zagrożenia nie wydawać polecenia wznowienia pracy.

141. Jakie obowiązki w zakresie bhp dotyczą pracownika?

Podstawowym obowiązkiem pracownika w zakresie bhp jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp. W szczególności do obowiązków pracownika należy:

- znać przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymagany egzaminom sprawdzającym;
- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych;
- dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy;- stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem;
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich;
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzegać współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie;
- współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

142. Jakie obowiązki w zakresie bhp dotyczą osób kierujących pracownikami?

Osoba kierująca pracownikami jest zobowiązana w zakresie niezbędnym do ciążących na niej obowiązków znać przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy.

W szczególności są obowiązane organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp, dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,. Organizować, przygotowywać i prowadzić pracę uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami

środowiska pracy, dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bhp, zapewnić wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

- 143. Jakie uprawnienie ma pracownik w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom?**

W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia pracownik ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy

- 144. Wymień organy państwowego nadzoru nad warunkami pracy?**

Państwowymi organami nadzoru nad warunkami pracy są:

- Państwowa Inspekcja Pracy;
- Państwowa Inspekcja Sanitarna;

Ponadto nadzór nad bezpieczeństwem pracy (w swoim zakresie) sprawują:

- Urząd Dozoru Technicznego,
- Urzędy górnicze,
- Urzędy morskie,
- Państwowa Straż Pożarna,
- Nadzór Budowlany,
- Prokuratura
- Państwowa Agencja Atomistyki,
- Transportowy Dozór Techniczny,
- Inspekcja Transportu Drogowego.

145. Jakie uprawnienia posiada Państwowa Inspekcja Pracy?

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

- 1) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;
- 2) przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;
- 3) osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

Państwowa Inspekcja Pracy posiada uprawnienie do kontroli i wydawania decyzji administracyjnych w celu usunięcia nieprawidłowości spowodowanych nieprzestrzeganiem prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp przez pracodawców, kierowania wystąpień i poleceń oraz orzekania kary grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika oraz kierowania do sądu wniosków o ukaranie.

Ponadto jest uprawniona do nakazania zaprzestania prowadzenia działalności bądź działalności określonego rodzaju, w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą.

146. Jakie uprawnienia posiada Państwowa Inspekcja Sanitarna?

Państwowa Inspekcja Sanitarna jest powołana do realizacji zadań z zakresu zdrowia publicznego, w szczególności poprzez sprawowanie nadzoru nad warunkami powołanym:

- higieny środowiska, - higieny pracy w zakładach pracy, - higieny radiacyjnej - higieny procesów nauczania i wychowania, tj. w szkołach i innych placówkach oświatowo-wychowawczych, szkołach wyższych, - higieny wypoczynku i rekreacji, tj. w ośrodkach wypoczynkowych, - zdrowotnymi żywności i żywienia i produktów kosmetycznych, - higieniczno-sanitarnymi, jakie powinien spełniać personel medyczny, sprzęt oraz pomieszczenia, w których są udzielane świadczenia zdrowotne
- w celu ochrony zdrowia ludzkiego przed niekorzystnym wpływem szkodliwości i uciążliwości środowiskowych, zapobiegania powstawaniu chorób, w tym chorób zakaźnych i zawodowych.

147. Jakie zadania spełnia Urząd Dozoru Technicznego w zakresie ochrony pracy?

UDT podejmuje działania zmierzające do zapewnienia bezpiecznego funkcjonowania urządzeń technicznych, które mogą stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska:

- urządzenia ciśnieniowe, w których znajdują się ciecze lub gazy pod ciśnieniem różnym od atmosferycznego
- zbiorniki bezciśnieniowe i zbiorniki o nadciśnieniu nie wyższym niż 0,5 bara, przeznaczone do magazynowania materiałów niebezpiecznych o właściwościach trujących lub żrących oraz do magazynowania materiałów ciekłych zapalnych
- zbiorniki, w tym cysterny, do przewozu, materiałów niebezpiecznych
- duże pojemniki do przewozu luzem materiałów niebezpiecznych
- urządzenia do napełniania i opróżniania zbiorników transportowych
- maszyny służące do przemieszczania osób lub ładunków w ograniczonym zasięgu
- dźwigi do transportu osób lub ładunków, dźwigi budowlane i dźwigi towarowe małe;
- dźwignice linotorowe;
- przenośniki kabinowe i krzeselkowe o ruchu obrotowym, przeznaczone do celów rekreacyjno-rozrywkowych;
- urządzenia techniczne służące do przemieszczania kontenerów przy pracach przeładunkowych;
- urządzenia załadownicze, wyładownicze lub podające ładunki w ciągach technologicznych przeładunkowych;

- układnice torów, wypornice, korektory położenia służące do zawieszania i regulacji sieci trakcyjnej;
- przeciągarki pojazdów szynowych;
- osobowe i towarowe koleje linowe;
- wyciągi do przemieszczania osób w celach turystyczno-sportowych;
- pomosty ruchome z zespołami napędowymi w przystaniach promowych.

148. Jaki jest zakres działania Państwowej Straży Pożarnej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy?

Państwowa Straż Pożarna jest powołana do walki z pożarami, klęskami żywiołowymi i innymi miejscowymi zagrożeniami. Między innymi pełni nadzór nad przestrzeganiem w zakładach przepisów przeciwpożarowych; przeciwdziała poważnym awariom przemysłowym; wdraża do działalności kontrolno-rozpoznawczej wymagania zawarte w przepisach techniczno-budowlanych; prowadzi prace naukowo-badawcze w zakresie ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony ludności.

Szkolenia pracowników w zakresie bhp

149. Wymień rodzaje szkoleń w zakresie bhp?

W zakresie bhp są następujące rodzaje szkoleń:

- wstępne (składające się z części ogólnej – instruktażu ogólnego oraz szkolenia na stanowisku pracy – instruktażu stanowiskowego),
- okresowe.

150. Jak często przeprowadza się szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych?

Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku.

151. Czy pracownicy mają obowiązek uczestniczenia w szkoleniu bhp poza godzinami pracy?

Szkolenia z zakresu bhp pracownicy odbywają się w czasie pracy.

152. Czy pracownik, który nie zdał egzaminu wymaganego po zakończeniu szkolenia okresowego może być dopuszczony do samodzielnej pracy?

Pracownik, który nie zdał egzaminu wymaganego po zakończeniu szkolenia okresowego nie może być dopuszczony do wykonywania pracy.

153. W jakich okresach przeprowadza się szkolenia okresowe dla poszczególnych grup pracowników?

Szkolenie wstępne ogólne (instruktaż ogólny) i szkolenie wstępne stanowiskowe (instruktaż stanowiskowy) - przed dopuszczeniem do pracy.

Szkolenie okresowe:

- dla pracodawców, oraz osób kierujących pracownikami - w okresie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy; a potem nie rzadziej niż raz na 5 lat;
- dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych - w okresie 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy, a potem nie rzadziej niż raz na 3 lata lub raz na rok;
- dla pracowników inżynieryjno-technicznych, służb bhp - w okresie 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy a potem nie rzadziej niż raz na 5 lat,
- dla pracowników administracyjno-biurowych — w okresie 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy a potem nie rzadziej niż raz na 6 lat).

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę.

Szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane w przypadku 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 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.

154. Czy można dopuścić do pracy pracownika bez wstępnego przeszkolenia w zakresie bhp?

Pracownika bez przeszkolenia wstępnego w zakresie bhp nie można dopuścić do pracy.

Fizjologia, psychologia i socjologia pracy

155. Co to jest fizjologia pracy?

Fizjologia pracy bada wpływ pracy na człowieka - wpływ dynamicznej i statycznej pracy fizycznej oraz monotypii ruchowej na zdrowie człowieka; skutki przeciążenia oraz niedociążenia pracą, wpływ zmęczenia i treningu, warunków fizycznych i chemicznych środowiska na poszczególne funkcje organizmu. Bada również wpływ wysiłku fizycznego na funkcje różnych narządów oraz mechanizmy przystosowania tych funkcji do pracy mięśni.

Fizjologia pracy jest nauką zajmującą się przede wszystkim: - metodami pomiaru i oceny obciążenia pracą (np. wydatek energetyczny w procesie pracy); - badaniem fizjologicznych konsekwencji obciążenia pracą (wysiłkiem fizycznym, umysłowym, stresem zawodowym) oraz czynnikami występującymi w środowisku pracy (poprzez pomiar i ocenę zmęczenia oraz reakcji ze strony układu krążenia); - dokonywaniem pomiarów i oceny skutków zdrowotnych wykonywania pracy i oddziaływania czynników występujących w środowisku pracy (w zakresie zdolności wysiłkowej, wydolności fizycznej, itp.).

156. Co to jest zmęczenie?

Zmęczenie określa się najczęściej jako to stan organizmu pojawiający się w trakcie wykonywania pracy fizycznej lub umysłowej wpływający na zmniejszenie zdolności do pracy, nasilenie odczucia ciężkości wysiłku i zmniejszenie motywacji do pracy. Najczęściej spotykany jest podział na zmęczenie fizyczne i psychiczne. Zmęczenie fizyczne jest wynikiem wyczerpania w organizmie zasobów energetycznych lub nagromadzenia nadmiernych ilości kwaśnych produktów przemiany materii. Inaczej mówiąc, jest to przejściowe zmniejszenie zdolności do pracy, powstające w wyniku jej wykonywania wskutek różnych zmian w organizmie, np. niedotlenienie tkanek, wyczerpywanie się rezerw energetycznych. Zmęczenie fizyczne (mięśniowe) może być również spowodowane obciążeniem statycznym związanym z wymuszoną pozycją ciała. Zmęczenie stanowi ochronę organizmu przed za intensywną dla organizmu lub długotrwałą pracą.

Zmęczenie psychiczne spowodowane jest koniecznością skupienia, podzielności i ciągłości uwagi np. na bodźcach potrzebnych do analizy lub działaniem czynników stresowych, takich jak np. presja czasu.

157. Co to jest nawyk i do czego może prowadzić?

Nawyk jest to zautomatyzowany składnik działania, powstający w wyniku wielokrotnego powtarzania tej samej czynności. Może doprowadzić do zastąpienia myślenia w czasie pracy (do czego nie można dopuścić) i powodować zagrożenia wypadkowe przy zmianie innych czynników technologicznych pracy.

158. Co to jest stres?

Stres to reakcja psychofizjologiczna organizmu na niekorzystne i szkodliwe bodźce występujące w środowisku.

159. Jakim obciążeniom podlega człowiek w procesie pracy?

W procesie pracy pracownik podlega obciążeniom fizycznym (statyczne i dynamiczne) oraz nerwowo-psychicznym (obciążenie umysłu; niedociążenie lub przeciążenie percepcyjne i obciążenie emocjonalne).

160. Co to jest obciążenie statyczne?

Obciążenie statyczne jest jednym z rodzajów obciążenia fizycznego występującego w procesie pracy. Wywołane jest długotrwałym napięciem mięśni spowodowanym utrzymywaniem przez dłuższy czas ciała lub przedmiotów w tej samej, zwłaszcza pozycji wymuszonej.

161. Co to jest obciążenie dynamiczne?

Obciążenie dynamiczne jest jednym z rodzajów obciążenia fizycznego występującego w procesie pracy. Jest to obciążenie wywołane skracaniem lub wydłużaniem mięśni podczas wykonywania pracy w sensie fizycznym.

162. Co to jest monotypia ruchowa?

Monotypia ruchowa to częste powtarzanie tych samych ruchów przy wykonywaniu pracy. Stanowisko pracy i czynności powinny być tak zaprojektowane, aby uniknąć obciążenia statycznego, a także zbyt częstego powtarzania tych samych ruchów oraz umożliwić ich wykonywanie zgodnie z naturalnymi rytmami ruchu ciała.

Ergonomia pracy

163. Co to jest ergonomia?

Ergonomia jest to dziedzina naukowa zmierzająca do optymalnego dostosowania narzędzi, maszyn, urządzeń, technologii, organizacji i materialnego środowiska pracy oraz przedmiotów powszechnego użytku do wymagań i potrzeb fizjologicznych, psychicznych i społecznych człowieka

W odniesieniu do pracy można przyjąć, że ergonomia to nauka o przystosowaniu pracy do człowieka, czyli dostosowaniem warunków pracy i urządzeń otaczających człowieka do jego możliwości psychofizycznych.

Rozwiązywanie problemów związanych z pracą człowieka wymaga udziału wielu specjalistów z różnych dyscyplin naukowych. Dyscypliny te można ująć w dwie zasadnicze grupy: nauki o człowieku i nauki techniczno-organizacyjne.

164. Jakie rodzaje ergonomii są stosowane w przemyśle?

Rodzaje ergonomii: - ergonomia koncepcyjna (wprowadzanie zasad ergonomii podczas opracowania koncepcji oraz projektowania) i ergonomia korekcyjna (korektę warunków pracy na drodze modernizacji już funkcjonujących stanowisk pracy (maszyn, urządzeń).

165. Czym się zajmuje ergonomia koncepcyjna?

Ergonomia koncepcyjna dotyczy wprowadzania zasad ergonomii podczas opracowania koncepcji oraz projektowania. Bazą do ergonomicznego projektowania są wyniki badań podstawowych oraz metody: diagnoza i modelowanie.

166. Czym się zajmuje ergonomia korekcyjna?

Ergonomia korekcyjna zajmuje się korektą warunków pracy na drodze modernizacji już funkcjonujących stanowisk pracy (np. maszyn, urządzeń), oceną zgodności tych warunków pod kątem wymagań, podyktowanych psychofizycznymi, antropologicznymi, biomechanicznymi cechami człowieka, a także społecznymi oraz organizacyjnymi wymaganiami pracy, w celu opracowania projektu optymalizacji.

167. Czy dolegliwości układu mięśniowo – szkieletowego mogą być związane z brakiem stosowania zasad ergonomii na stanowisku pracy?

Poziom ryzyka wystąpienia dolegliwości układu mięśniowo -szkieletowego zależy w dużej mierze od ergonomicznych czynników ryzyka, do których zaliczamy między innymi:

- intensywność i czas narażenia na warunki środowiska pracy (chłód, drgania mechaniczne),
- strukturę przestrzenną stanowiska pracy wymuszającą przyjmowanie określonej postawy ciała podczas pracy,
- tempo pracy i jej organizację determinujące powtarzalność ruchów,
- indywidualne (osobnicze) zdolności do radzenia sobie z niesprzyjającymi warunkami pracy.

Obecność ergonomicznych czynników ryzyka powoduje obniżenie wydajności pracy lub niezadowolenie pracowników. Dlatego powiązanie skutków zdrowotnych z przyczynami ich występowania, a co za tym idzie wskazanie pracy lub zadań związanych z ich występowaniem jest podstawą zmian ograniczających ryzyko.

168. Czy dobór fotela do pracy z komputerem jest ważny ze względu na układ mięśniowo- szkieletowy i dlaczego?

Tak. Dzięki właściwemu doborowi i wyregulowaniu krzesła można zapewnić prawidłową pozycję ciała podczas pracy siedzącej. Najważniejszy jest dobór i regulacja krzesła w celu dostosowania go do wymiarów antropometrycznych pracownika – przede wszystkim wysokości ciała. Krzesło do pracy w pozycji siedzącej powinno mieć możliwość regulacji przynajmniej wysokości płyty siedziska, wysokości i kąta pochylecia oparcia oraz wysokości podłokietników.

169. Co należy zrobić, aby dostosować krzesło do własnych możliwości i potrzeb?

Aby dostosować krzesło do własnych możliwości i potrzeb należy postępować w następujący sposób:

- wyregulować wysokość krzesła tak, aby podczas siedzenia staw łokciowy znajdował się na wysokości blatu biurka lub klawiatury. Ramię powinno być ułożone wzdłuż tułowia, a tułów powinien być wyprostowany,
- wyregulować wysokość i kąt pochylecia oparcia tak, aby wybrzuszenie w oparciu było dopasowane do naturalnego wygięcia kręgosłupa w części lędźwiowej, tułów powinien być wyprostowany lub nieznacznie odchylony do tyłu (10-15°),

- wyregulować wysokość podłokietników tak, aby swobodnie podpierały łokcie/przedramiona.

170. Czy dobór odpowiedniego biurka, na którym ma być ustawiony komputer, ma związek z ergonomią?

Tak i ma kluczowe znaczenie dla zorganizowania ergonomicznego stanowiska pracy z komputerem.

171. Jakie wymagania pod względem ergonomicznym powinno spełniać biurko?

Wymagania dotyczące biurka są następujące:

- gładka i równa po wierzchnia blatu o wystarczających wymiarach mogących pomieścić wszystkie elementy stanowiska pracy: komputer, materiały i przybory wykorzystywane w pracy,
- jasny i matowy blat ze względu na małą możliwość występowania odbić od źródeł światła i pogorszenia warunków dla oczu pracownika. Pogorszenie takie ma miejsce np. przy zbyt dużym kontraście pomiędzy ekranem komputera i jego otoczeniem. Każde zbyt jasne lub zbyt ciemne tło jest nie odpowiednie do pracy przy komputerze.
- zaokrąglone krawędzie blatu ograniczają ucisk łokci i przedramion podczas pracy. Uwaga: jest to dobra praktyka z punktu widzenia ergonomii, choć nieunormowana przepisami,
- regulacja wysokości blatu wspomaga łatwiejsze i dokładniejsze dostosowanie do możliwości i potrzeb pracownika – z wykorzystaniem biurka o regulowanej wysokości, niektóre regulacje można przeprowadzić poprzez regulację jego wysokości zamiast regulacji wysokości krzesła – regulacje te mogą się uzupełniać lub w przypadku osób bardzo wysokich albo bardzo niskich – dopełniać,
- pod biurkiem powinno być odpowiednio dużo miejsca, aby stopy swobodnie spoczywały na podłodze lub podstawce (podnóżku), powinna być także możliwość wyprostowania nóg w pozycji siedzącej.

172. Jakie są wymagania dotyczące urządzeń sterujących?

Każda maszyna powinna być wyposażona w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymania. Element sterowniczy maszyny, mający wpływ na bezpieczeństwo jej obsługi, musi być widoczny, możliwy do

zidentyfikowania oraz oznakowany zgodnie z wymaganiami określonymi w Polskich Normach oraz nie może stwarzać jakichkolwiek zagrożeń, w szczególności spowodowanych jego niezamierzonym użyciem.

173. Jakie są wymagania dot. maszyn i urządzeń stwarzających zagrożenie emisją gazu, oparów lub pyłu?

Maszyny i urządzenia, z których mogą wydzielić się szkodliwe gazy, pary lub pyły winny być zhermetyzowane. W razie niemożności zhermetyzowania, urządzenia te powinny być wyposażone w miejscowe wyciągi.

Zachowanie się pracownika w zakładzie pracy

174. Jak powinien zachować się pracownik w zakładzie pracy?

Na terenie zakładu pracy pracownik powinien: - przestrzegać przede wszystkim regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku; przepisów oraz zasad bhp a także przepisów przeciwpożarowych - dbać o dobro zakładu, chronić jego mienie.

175. Jak powinien zachować się pracownik przed rozpoczęciem pracy?

Przed rozpoczęciem pracy pracownik powinien:

- poznać instrukcję bezpiecznej obsługi maszyny (urządzenia);
- ubrać się w przydzieloną odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej;
- sprawdzić czy stan wyposażenia technicznego stanowiska pracy nie budzi zastrzeżeń (stan narzędzi i zabezpieczeń); w razie stwierdzenia usterek, niedokładności, braków pracownik powinien zawiadomić przełożonego i powstrzymać się od pracy.

176. Jak powinien zachować się pracownik w czasie wykonywania pracy?

W czasie wykonywania pracy pracownik powinien: - utrzymywać porządek i ład na stanowisku pracy, a zwłaszcza dbać o stan narzędzi pracy; - przestrzegać obowiązującej instrukcji bhp oraz instrukcji technologicznej, a także wykonywać polecenia i wskazówki przełożonych;

Pracownik nie powinien samodzielnie naprawiać maszyn czy urządzeń, nie powinien zdejmować osłon czy elementów zabezpieczających te maszyny

i urządzenia; bez wiedzy przełożonych nie dopuszczać osób postronnych do pracy na swoim stanowisku; nie przeszkadzać w pracy innym pracownikom, unikać zbędnych rozmów, kłótni, żartów, popychania, itp.; nie dotykać części maszyn w ruchu, nie czyścić i nie smarować ich przed zatrzymaniem; w razie przerwy w dopływie prądu, wyłączyć obsługiwaną maszynę.

177. Jak ma zachować się pracownik po zakończeniu pracy?

Pracownik po zakończeniu pracy powinien: - zatrzymać obsługiwaną maszynę lub urządzenie; - dokładnie uporządkować stanowisko pracy; - ułożyć narzędzia i przyrządy w miejscu do tego przeznaczonym; - wyłączyć dopływ energii zasilającej maszynę czy urządzenie.

178. Jak ma zachować się pracownik w szczególnych (nieprzewidzianych) okolicznościach?

W szczególnych (nieprzewidzianych) okolicznościach pracownik winien zachować się zgodnie ze wskazówkami przełożonego i tak jak określają to instrukcje stanowiskowe.

179. Jak należy postąpić z maszyną, gdy w czasie pracy stwierdzono jej uszkodzenie?

Jeżeli uszkodzenie maszyny zostało stwierdzone w czasie pracy - należy ją niezwłocznie zatrzymać, odłączyć dopływ energii, zawiadomić przełożonego o powyższym zdarzeniu. Maszyny niesprawne, uszkodzone lub pozostające w naprawie powinny być wycofane z użytkowania oraz wyraźnie oznakowane (tabliczkami informującymi o niesprawności) i zabezpieczone w sposób uniemożliwiający ich uruchomienie.

Znaki i barwy bezpieczeństwa

180. Jakie są barwy i znaki bezpieczeństwa?

Barwami bezpieczeństwa są:

- barwa czerwona (znaczenie: zatrzymanie, zakaz), barwa ta jest także stosowana w ochronie przeciwpożarowej, na sprzęcie przeciwpożarowym i w miejscach jego umieszczenia);
- barwa niebieska (znaczenie: nakaz);
- barwa żółta (znaczenie: ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem);

- barwa zielona (znaczenie: ogólnie oznacza stan bezpieczeństwa).

Kształt znaków bezpieczeństwa oznacza:

- „koło” (znaczenie: zakaz lub nakaz);
- „trójkąt” (znaczenie: ostrzeżenie);
- „kwadrat lub prostokąt” (znaczenie: informacja - wraz z opisem).

181. Co symbolizuje barwa czerwona w systemie barw bezpieczeństwa?

Barwa czerwona symbolizuje - zatrzymanie, zakaz.

182. Co symbolizuje w systemie barw bezpieczeństwa barwa żółta?

Barwa żółta symbolizuje - ostrzeżenie przed niebezpieczeństwem.

183. Co symbolizuje w systemie barw bezpieczeństwa barwa niebieska?

Barwa niebieska symbolizuje – nakaz.

184. Co symbolizuje w systemie barw bezpieczeństwa barwa zielona?

Barwa zielona symbolizuje - stan bezpieczeństwa.

185. Co określają kształty poszczególnych znaków bezpieczeństwa?

Poszczególne znaki bezpieczeństwa oznaczają: kształt „koło” (znaczenie: zakaz lub nakaz); kształt „trójkąt” (znaczenie: ostrzeżenie); - kształt „kwadrat lub prostokąt” (znaczenie: informacja - wraz z opisem).

Niebezpieczne i szkodliwe czynniki występujące w procesie pracy

186. Co to jest czynnik szkodliwy występujący w procesie pracy?

Czynnik szkodliwy - czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do schorzenia.

187. Co to jest czynnik niebezpieczny występujący w procesie pracy?

Czynnik niebezpieczny - czynnik, którego oddziaływanie na pracującego prowadzi lub może prowadzić do urazu.

188. Jakie znasz rodzaje czynników szkodliwych występujących w środowisku pracy?

Podaj jeden przykład każdego rodzaju.

Rodzaje czynników szkodliwych:

- fizyczne (np. hałas, drgania, mikroklimat zimny, mikroklimat gorący, promieniowanie optyczne np. laserowe, nielaserowe);
- chemiczne (np. substancje toksyczne, drażniące, rakotwórcze, mutagenne);
- biologiczne (np. mikroorganizmy);
- psychofizyczne (np. obciążenie fizyczne - statyczne, dynamiczne; obciążenie nerwowo-psychiczne - obciążenie umysłu, stres, niedociążenie lub przeciążenie percepcyjne, obciążenie emocjonalne).

189. Podaj przykłady prac, przy których występują szkodliwe czynniki biologiczne.

Prace, przy których występują szkodliwe czynniki biologiczne - przy oczyszczaniu ścieków, usuwaniu odpadów, praca w rolnictwie, w zakładach opieki zdrowotnej, praca ze zwierzętami, itp.

190. Podaj przykłady prac, przy których występują szkodliwe czynniki chemiczne.

Prace, przy których występują szkodliwe czynniki chemiczne: - w laboratoriach chemicznych; - zakładach chemicznych; przy stosowaniu na stanowisku pracy niebezpiecznych substancji i niebezpiecznych mieszanin chemicznych oraz substancji stwarzających zagrożenie i mieszanin stwarzających zagrożenie, spawanie lub cięcie metali itp.

191. Podaj przykłady prac, przy których występują szkodliwe czynniki fizyczne.

Prace, przy których występują szkodliwe czynniki fizyczne: - na zewnątrz pomieszczeń w narażeniu na działanie czynników atmosferycznych, np. temperatura (niska wysoka); - w komorach chłodniczych; - przy rozbiórce obiektów, budowlanych, przy montażu rusztowań, przy deskowaniu lub zdejmowaniu deskowania konstrukcji betonowych, praca w stolarni ze względu na hałas, wykonywanie zdjęć rentgenowskich, obsługiwanie pilarki łańcuchowej itp.

192. Gdzie osoba wykonująca malowanie farbą olejną może znaleźć informacje o zagrożeniu i wskazówki do bezpiecznego postępowania?

Osoba wykonująca malowanie farbą olejną może znaleźć informacje o rodzaju zagrożenia i sposobie bezpiecznego postępowania przede wszystkim z w karcie charakterystyki, ale także bezpośrednio na oznakowaniu umieszczonym na etykiecie lub bezpośrednio na opakowaniu.

193. Jakie rodzaje mikroklimatu mogą występować w środowisku pracy?

Rodzaje mikroklimatu: - zimny; - gorący; - zmienny.

194. Opisz jak wygląda piktogram dla substancji niebezpiecznej o właściwościach „działanie żrące na skórę”. Wskaż miejsca, gdzie powinien być umieszczony?

Piktogram powinien być umieszczony na etykiecie i dla substancji niebezpiecznej działającej żrąco na skórę ma on kształt kwadratu ustawionego na wierzchołku, tło białe z czerwonym obramowaniem, na tym tle czarny symbol, tj. próbówki, z których wylewa się ciecz na rękawicę i „powierzchnię płaską”. Miejsce umieszczenia znaku - na linii wzroku - w miejscu lub w najbliższym otoczeniu określonego zagrożenia, a w przypadku zagrożenia występującego na wszystkich stanowiskach - przy wejściu na teren, na którym występuje zagrożenie.

195. Opisz jak wygląda piktogram dla substancji niebezpiecznej o właściwościach „łatwopalna” „Wskaż miejsca, gdzie powinien być umieszczony?

Piktogram powinien być umieszczony na etykiecie i dla substancji niebezpiecznej o właściwościach „łatwopalna” ma on kształt kwadratu ustawionego na wierzchołku, tło białe z czerwonym obramowaniem, na tym tle czarny symbol, tj. ogień. Miejsce umieszczenia - na linii wzroku - w miejscu lub w najbliższym otoczeniu określonego zagrożenia a w przypadku zagrożenia występującego na wszystkich stanowiskach pracy przy wejściu na teren, na którym występuje zagrożenia.

Pomieszczenia pracy, procesy pracy, organizacja pracy i stanowisk pracy

196. Jakie pomieszczenia uważa się za „pomieszczenia pracy”?

Pomieszczenie pracy to pomieszczenie przeznaczone na pobyt pracowników, w którym wykonywana jest praca. Pracodawca jest obowiązany zapewnić

pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i liczby zatrudnionych pracowników, utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

197. Co oznacza pojęcie „pomieszczenie stałej pracy”?

„Pomieszczenie stałej pracy” - pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika, w ciągu jednej doby przekracza 4 godziny.

198. Co oznacza pojęcie „pomieszczenie czasowej pracy”?

„Pomieszczenie czasowej pracy” - pomieszczenie, w którym łączny czas przebywania tego samego pracownika w ciągu jednej doby trwa od 2 do 4 godzin.

199. Jakich pomieszczeń nie uważa się za przeznaczone na pobyt pracowników?

Nie uważa się za przeznaczone na pobyt pracowników pomieszczeń, w których łączny czas przebywania tych samych pracowników w ciągu jednej zmiany roboczej jest krótszy niż 2 godziny, a wykonywane czynności mają charakter dorywczy bądź praca polega na krótkotrwałym przebywaniu związanym z dozorem albo konserwacją urządzeń lub utrzymaniem czystości i porządku.

200. Jaką minimalną temperaturę należy zapewnić w pomieszczeniach pracy?

W pomieszczeniach pracy należy zapewnić temperaturą 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, w których jest wykonywana lekka praca fizyczna, i w pomieszczeniach biurowych temperatura nie może być niższa niż 18° C.

201. Jakie oświetlenie należy zapewnić w pomieszczeniach pracy?

W pomieszczeniach pracy stałej należy zapewnić oświetlenie dzienne, chyba, że jest to niemożliwe lub niewskazane ze względu na technologię produkcji, a na stosowanie wyłącznie oświetlenia elektrycznego, pracodawca uzyskał zgodę, właściwego państwowego wojewódzkiego inspektora sanitarnego wydaną w porozumieniu z okręgowym inspektorem pracy.

202. Jakie wymagania stawiane są wobec oświetlenia pomieszczenia pracy?

Oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności oraz powinno spełniać wymagania określone w normie (Polskiej Normie).

Niezależnie od oświetlenia dziennego w pomieszczeniach pracy należy zapewnić oświetlenie elektryczne o parametrach zgodnych z normami.

203. Jakie wymagania stawia się wobec podłóg w pomieszczeniach oraz na drogach w obiektach budowlanych?

W pomieszczeniach oraz na drogach znajdujących się w obiektach budowlanych podłogi powinny być stabilne, równe, nieśliskie, niepyłące odporne na ścieranie oraz nacisk, a także łatwe do utrzymania w czystości.

204. Jakie wymagania powinny spełnić schody i pochylnie?

Schody i pochylnie nie powinny być śliskie, a w miejscach, w których może występować zaleganie pyłów - powinny być ażurowe.

205. Jaką minimalną objętość w pomieszczeniu przy wykonywaniu stałej pracy należy zapewnić dla każdego pracującego?

Dla każdego pracującego należy zapewnić, co najmniej 13 m³ wolnej objętości pomieszczenia przy pracy stałej.

206. Jaką minimalną wolną powierzchnię podłogi pomieszczenia stałej pracy należy zapewnić dla każdego jednocześnie zatrudnionego pracownika?

Dla każdego zatrudnionego pracownika należy zapewnić, co najmniej 2 m² wolnej powierzchni podłogi (nie zajętej przez urządzenia techniczne, itp.)

207. Jaka powinna być minimalna wysokość pomieszczenia pracy stałej, w którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia?

Minimalna wysokość pomieszczenia pracy stałej, w którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, powinna wynosić 3,3 m w świetle.

208. Jaką minimalną wysokość mogą mieć pomieszczenia pracy?

Wysokość pomieszczenia pracy (licząc od podłogi do najniższej położonej konstrukcyjnej części sufitu) nie może być mniejsza w świetle niż 1,9 m - dotyczy

to pomieszczenia o stropie pochyłym, w którym wymagania dotyczące wysokości stosuje się do średniej wysokości pomieszczenia.

209. Jakie warunki powinien spełniać obiekt budowlany, w którym pracownicy wykonują pracę?

Obiekt budowlany, w którym znajdują się pomieszczenia pracy powinien spełniać wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić pomieszczenia odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników.

210. Co należy zapewnić pracownikom przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej?

Pracownikom przy wykonywaniu pracy niewymagającej stale pozycji stojącej należy zapewnić możliwość siedzenia.

211. Co należy zapewnić pracownikom przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia?

Pracownikom przy wykonywaniu pracy wymagającej stale pozycji stojącej lub chodzenia należy zapewnić możliwość odpoczynku w pozycji siedzącej, w pobliżu miejsca pracy.

212. Co to są środki ochrony zbiorowej?

Środki ochrony zbiorowej - środki przeznaczone do jednoczesnej ochrony grupy ludzi, w tym i pojedynczych osób, przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami występującymi pojedynczo lub łącznie w środowisku pracy, będące rozwiązaniami technicznymi stosowanymi w pomieszczeniach pracy, maszynach i innych urządzeniach.

213. Co to są urządzenia ochronne?

Urządzenia ochronne - rozumie się przez to osłony oraz takie urządzenia, które spełniają jedną lub więcej funkcji, tj.: - zapobiegają dostępowi do stref niebezpiecznych; - powstrzymują ruchy elementów niebezpiecznych, zanim pracownik znajdzie się w strefie niebezpiecznej; - nie pozwalają na włączenie ruchu elementów niebezpiecznych, jeżeli pracownik znajduje się w strefie niebezpiecznej;- zapobiegają naruszeniu normalnych warunków pracy maszyn

i innych urządzeń technicznych; - nie pozwalają na uaktywnienie innych czynników niebezpiecznych lub szkodliwych.

214. Co jest niedozwolone przy stosowaniu drabin przenośnych?

Przy stosowaniu drabin przenośnych niedopuszczalne jest w szczególności: - stosowanie drabin uszkodzonych; - stosowanie drabiny jako drogi stałego transportu; - używanie drabiny niezgodnie z przeznaczeniem; - używanie drabiny rozstawnej jako przystawnej; - ustawianie drabiny na niestabilnym podłożu; - opieranie drabiny przystawnej o śliskie płaszczyzny, o objekty lekkie lub wywrotne albo opieranie drabiny o niestabilne stosy materiałów, które nie zapewniają stabilności drabiny; - stawianie drabiny przed zamkniętymi drzwiami, jeżeli nie są one zamknięte na klucz od strony ustawianej drabiny; - ustawianie drabin w bezpośrednim sąsiedztwie maszyn i innych urządzeń w sposób stwarzający zagrożenie dla pracowników używających drabiny; - wchodzenie i schodzenie z drabiny plecami do niej.

215. W jaki sposób należy zabezpieczyć pracowników przed upadkiem z wysokości?

Przed rozpoczęciem prac na wysokości należy w szczególności:

w przypadku zastosowania środków ochrony zbiorowej - sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tym stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywalną zmianą położenia,

w przypadku stosowania środków ochrony indywidualnej - sprawdzić stan techniczny stałych elementów konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa; - zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, jak: szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa (z amortyzatorem lub urządzeniem samohamownym - w zależności od sytuacji), przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu - na słupach, masztach, itp.);

W obu przypadkach należy zapewnić stosowanie przez pracowników hełmów ochronnych przeznaczonych do prac na wysokości.

216. W jaki sposób należy zabezpieczyć strefę zagrożenia w związku z możliwością spadania przedmiotów z wysokości?

Strefa niebezpieczna, w której istnieje zagrożenie spadania z wysokości przedmiotów: - powinna być ogrodzona balustradami ochronnymi; - w swym najmniejszym wymiarze liniowym, liczonym od płaszczyzny obiektu budowlanego, generalnie nie może wynosić mniej niż 1/10 wysokości, z której mogą spadać przedmioty, lecz nie mniej niż 6 m. Strefę niebezpieczną należy oznakować znakami ostrzegawczymi lub znakami zakazu.

217. W jaki sposób powinny być zaprojektowane, wykonane, utrzymane i użytkowane instalacje i urządzenia elektryczne?

Instalacje i urządzenia elektryczne powinny być tak wykonane i eksploatowane, aby nie narażały pracowników na porażenie prądem elektrycznym, przepięcia atmosferyczne, szkodliwe oddziaływanie pól elektromagnetycznych oraz nie stanowiły zagrożenia pożarowego, wybuchowego i nie powodowały innych szkodliwych skutków.

218. Jakie minimalne wymiary powinny mieć przejścia między maszynami, innymi urządzeniami lub ścianami?

Przejścia pomiędzy maszynami a innymi urządzeniami lub ścianami, przeznaczone tylko do obsługi tych urządzeń powinny mieć szerokość, co najmniej 0,75 m; a jeżeli w przejściach odbywa się ruch dwukierunkowy, szerokość ich powinna wynosić, co najmniej 1 m.

Pomieszczenia i urządzenia higieniczno-sanitarne

219. Co nazywamy pomieszczeniami higieniczno-sanitarnymi?

Pomieszczenia higieniczno-sanitarne - rozumie się przez to szatnie, umywalnie, pomieszczenia z natryskami, ustępy, jadalnie z wyjątkiem stołówek, pomieszczenia do wypoczynku, pomieszczenia do ogrzewania się pracowników oraz pomieszczenia do prania, odkażania, suszenia i odpylania odzieży roboczej lub ochronnej.

220. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać szatnie?

Szatnie powinny być urządzone w suchych, ogrzewanych, oddzielnych lub wydzielonych pomieszczeniach i w miarę możliwości, oświetlone światłem dziennym. W szatniach należy zapewnić przynajmniej czterokrotną wymianę

powietrza na godzinę, a w szatniach wyposażonych w okna otwierane, przeznaczonych dla nie więcej niż 10 pracowników, wymiana powietrza nie może być mniejsza niż dwukrotna na godzinę. W szatni powinny być zapewnione miejsca siedzące dla co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych na najliczniejszej zmianie. Szatnie powinny być dostosowane do rodzaju prac, stopnia narażenia pracownika na zabrudzenie ciała i zanieczyszczenie jego odzieży substancjami szkodliwymi, trującymi lub materiałami zakaźnymi.

221. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać ustępy?

Ustępy powinny być zlokalizowane w odległości nie większej niż 75 m od stanowiska pracy, a dla osób niepełnosprawnych w odległości nie większej niż 50 m od stanowiska pracy. Odległość ta może być większa jedynie dla pracowników pracujących stale na otwartej przestrzeni, lecz nie powinna przekraczać 125 m od najdalszego stanowiska pracy. W budynkach ustępy powinny być urządzone na każdej kondygnacji. Jeżeli na kondygnacji pracuje mniej niż dziesięć osób, ustępy mogą znajdować się nie dalej niż na sąsiedniej kondygnacji. Wejścia do ustępów powinny prowadzić bezpośrednio z pomieszczeń, korytarzy lub dróg służących do komunikacji ogólnej. Ustęp powinien mieć wejściowe pomieszczenie izolujące wyposażone w umywalki z dopływem ciepłej i zimnej wody w ilości co najmniej jedna umywalka na trzy miski ustępowe lub pisuary, lecz nie mniej niż jedna umywalka. W pomieszczeniach ustępów należy zapewnić wymianę powietrza w ilości nie mniejszej niż 50 m³ na godzinę na 1 miskę ustępową i 25 m³ na 1 pisuar.

222. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać natryski?

W zespole szatni powinny znajdować się pomieszczenia z natryskami, jeśli wymagają tego warunki pracy lub ochrona zdrowia pracowników. Pomieszczenia te powinny być łatwo dostępne dla pracowników i zapewniać bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i ubranych w odzież własną. Na każdych ośmiu pracowników najliczniejszej zmiany wykonujących prace powodujące zabrudzenie ich ciała powinna przypadać co najmniej jedna kabina natryskowa, a przy pracach związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się substancji trujących, zakaźnych, promieniotwórczych, drażniących lub uczulających oraz innych substancji o nieprzyjemnym zapachu, a także przy pracach pyłących w wilgotnym i gorącym klimacie lub powodujących intensywne brudzenie - co najmniej jedna kabina natryskowa na każdych pięciu pracowników (lecz nie mniej niż jedna przy

mniejszej liczbie zatrudnionych). Wymiary kabin natryskowych powinny być zgodne z przepisami techniczno-budowlanymi.

223. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać umywalnie?

Umywalnie wchodzi w skład zespołu szatni i powinny być łatwo dostępne dla pracowników i zapewniać bezkolizyjny ruch pracowników już umytych i przebranych w odzież własną. Do umywalek powinna być doprowadzona woda bieżąca – ciepła i zimna. Szerokość przejścia między umywalkami a ścianą przeciwną powinna wynosić nie mniej niż 1,3 m, a między dwoma rzędami umywalek - nie mniej niż 2 m. Na każdych dziesięciu pracowników najliczniejszej zmiany powinna w umywalni przypadać co najmniej jedna umywalka indywidualna, a przy pracach brudzących i w kontakcie z substancjami szkodliwymi lub zakaźnymi - co najmniej jedna umywalka na każdych pięciu pracowników — lecz nie mniej niż jedna przy mniejszej liczbie zatrudnionych.

Ponadto na każdych trzydziestu mężczyzn lub na każde dwadzieścia kobiet jednocześnie zatrudnionych przy pracach biurowych lub w warunkach zbliżonych do tych prac powinna przypadać co najmniej jedna umywalka, lecz nie mniej niż jedna umywalka przy mniejszej liczbie zatrudnionych. Umywalki powinny być instalowane w pomieszczeniach ustępów lub w ich przedsiionkach izolacyjnych.

224. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać jadalnie?

Pracodawca zatrudniający powyżej dwudziestu pracowników na jednej zmianie powinien zapewnić pracownikom pomieszczenie do spożywania posiłków – jadalnię. Obowiązek ten dotyczy również pracodawców zatrudniających dwudziestu i mniej pracowników, jeżeli narażeni są na kontakt ze szkodliwymi środkami chemicznymi lub promieniotwórczym, materiałami biologicznie zakaźnymi albo przy pracach szczególnie brudzących.

Ustala się następujące typy jadalni:

- 1) jadalnia przeznaczona do spożywania posiłków własnych (typ I);
- 2) jadalnia przeznaczona do spożywania posiłków własnych i wydawania napojów (typ II);
- 3) jadalnia z zapleczem - przeznaczona do spożywania posiłków profilaktycznych (typ III).

Dopuszcza się łączenie jadalni typu II i III.

Dla każdego pracownika spożywającego posiłek w jadalni należy zapewnić indywidualne miejsce siedzące przy stole.

Jadalnia powinna być wyposażona w umywalki w ilości nie mniejszej niż jedna umywalka na dwadzieścia miejsc siedzących w jadalni, lecz nie mniej niż jedna umywalka. Przy każdej umywalce powinny znajdować się ręczniki jednorazowe lub powinna być zainstalowana suszarka do rąk.

W jadalni powinny być zainstalowane urządzenia do podgrzewania przez pracownika posiłku własnego oraz zlewozmywaki dwukomorowe w ilości jeden zlewozmywak na dwadzieścia miejsc w jadalni, ale nie mniej niż jeden zlewozmywak.

W jadalniach typu I i II lub przy nich powinny znajdować się indywidualne zamykane szafki przeznaczone do przechowywania w higienicznych warunkach własnego posiłku pracownika.

W pomieszczeniu jadalni należy zapewnić przynajmniej 2-krotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

225. Jakim wymaganiom powinny odpowiadać pomieszczenia do wypoczynku kobiet?

Pomieszczenie z miejscami do wypoczynku w pozycji leżącej dla kobiet w ciąży lub karmiących matek należy urządzić, jeżeli na jedną zmianę, w jednym budynku, zatrudnionych jest więcej niż dwadzieścia kobiet. Na każdych trzysta kobiet zatrudnionych na jednej zmianie powinno przypadać co najmniej jedno miejsce do leżenia, lecz nie mniej niż jedno miejsce. Powierzchnia pomieszczenia do wypoczynku nie może być mniejsza niż 8 m². W pomieszczeniu tym należy zapewnić przynajmniej dwukrotną wymianę powietrza w ciągu godziny.

Obsługa i stosowanie maszyn, narzędzi i innych urządzeń technicznych

226. Dlaczego należy zapoznać się z instrukcją obsługi nowo zakupionej maszyny, urządzenia technicznego lub zmechanizowanego narzędzia?

Z instrukcją obsługi nowo zakupionej maszyny (urządzenia lub zmechanizowanego narzędzia) należy zapoznać każdego pracownika, który ma obsługiwać maszynę, w celu poznania warunków bezpiecznej obsługi i użytkowania, a także warunków jej konserwacji lub/ i naprawy.

227. W jakie urządzenia i inne elementy, decydujące o bezpieczeństwie, powinny być wyposażone maszyny i urządzenia techniczne?

Maszyny i inne urządzenia techniczne winny być wyposażone w element sterowniczy przeznaczony do jej całkowitego i bezpiecznego zatrzymania. Gdy jest to konieczne, w związku z zagrożeniami stwarzanymi przez maszynę, także w wyłączniki awaryjne.

Każdy z tych wyłączników powinien być dobrze widoczny, możliwie łatwy do zidentyfikowania oraz oznakowany. Maszyny powinny być wyposażone w łatwo odróżniające się, odpowiednio oznakowane urządzenie do odłączenia od źródła energii. W przypadku zespołowej obsługi maszyny albo, jeśli stwarza ona zagrożenie dla otoczenia, należy zapewnić urządzenia sygnalizacji ostrzegawczej i alarmowej (dźwiękowe, świetlne).

228. Jak powinny być zabezpieczone elementy ruchome i inne części maszyn, które w przypadku zetknięcia się z nimi, stwarzają zagrożenie?

Elementy ruchome maszyn (i inne części, które w przypadku zetknięcia się z nimi, stwarzają zagrożenie) powinny być do wysokości, co najmniej 2,5 m od poziomu podłogi (podestu) stanowiska, osłonięte lub zaopatrzone w inne skuteczne urządzenia ochronne. Pasy, łańcuchy, koła zębate i inne elementy układów napędowych oraz części maszyn zagrażające spadnięciem, znajdujące się nad stanowiskami pracy lub przejściami na wysokości ponad 2,5 m od poziomu podłogi powinny być osłonięte, co najmniej od dołu, trwałymi osłonami.

229. Do czego służy zainstalowany w wielu maszynach czerwony przycisk w kształcie grzybka na żółtym kołowym tle?

Przycisk ten służy do awaryjnego zatrzymania maszyny. Przyciska się go ręką lub nogą w przypadku zaistnienia awarii maszyny lub powstałego zagrożenia wypadkowego.

230. Jakie zadanie spełniają w maszynie wyłączniki krańcowe instalowane np. przy ruchomych osłonach lub drzwiczkach?

Wyłączniki krańcowe wyłączają urządzenie, maszynę w przypadku otwarcia osłony lub drzwiczek. Służą także do ograniczania zasięgu ruchu elementu urządzenia, maszyny.

231. Dlaczego maszyny, urządzenia techniczne lub zmechanizowane narzędzia posiadają tabliczkę znamionową i co ona zawiera?

Tabliczka znamionowa identyfikuje maszynę, urządzenie, narzędzie. Określa typ, rodzaj, rok produkcji, numer fabryczny, wielkość parametrów eksploatacyjnych (moc, napięcie itp.), nazwę producenta.

232. Jakie zagrożenie chorobowe występuje przy obsłudze takich zmechanizowanych narzędzi, jak: młot pneumatyczny, wiertarka udarowa, szlifierka, pilarka łańcuchowa?

Przy obsłudze tych narzędzi występuje zagrożenie powstania choroby wibracyjnej.

233. Co oznacza znak CE, który powinien znajdować się na nowych maszynach, urządzeniach technicznych oraz zmechanizowanych narzędziach?

Znak „CE” jest potwierdzeniem, iż producent lub jego uprawniony przedstawiciel, np. importer deklaruje zgodność wyrobu z zasadniczymi wymaganiami w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.

234. Jakiego rodzaju urządzenia techniczne podlegają dozorowi technicznemu?

Dozorowi technicznemu podlegają urządzenia, które mogą stwarzać zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia i środowiska wskutek:

- a) rozprężenia cieczy lub gazów znajdujących się pod ciśnieniem, np. kotły parowe, zbiorniki sprężonego powietrza, butle gazowe;
- b) wyzwolenia energii potencjalnej lub kinetycznej przy przemieszczaniu ludzi lub ładunków w ograniczonym zakresie, np. dźwigi towarowe i osobowe, wciągarki, wciągniki, suwnice, żurawie, podesty ruchome, wózki jezdniowe podnośnikowe (widlaki);
- c) rozprzestrzeniania się materiałów niebezpiecznych podczas ich magazynowania lub transportu, np. cysterny, zbiorniki bezciśnieniowe przeznaczone do magazynowania materiałów niebezpiecznych (np. paliw ciekłych).

235. W jakich urządzeniach technicznych może wystąpić zagrożenie wzrostu ciśnienia i jakie urządzenia zabezpieczają przed tym zjawiskiem?

W urządzeniach ciśnieniowych (instalacjach, zbiornikach) zagrożenie wywołane niekontrolowanym wzrostem ciśnienia jest eliminowane przez zawory bezpieczeństwa.

236. Jak powinien postąpić operator, jeżeli podczas obsługi maszyny stwierdzi jej wadliwą pracę?

Jeżeli podczas obsługi maszyny operator stwierdzi jej wadliwą pracę powinien ją natychmiast wyłączyć, zabezpieczyć przed uruchomieniem, powiadomić przełożonego.

237. Czy wolno naprawiać, czyścić lub smarować elementy maszyn podczas ich pracy?

Maszyn będących w ruchu nie wolno naprawiać, czyścić i smarować, z wyjątkiem smarowania za pomocą specjalnych urządzeń określonych w dokumentacji techniczno - ruchowej.

238. Jakim wymaganiom powinna odpowiadać odzież robocza pracowników zatrudnionych przy obsłudze maszyn, które mają elementy ruchome?

Pracownicy zatrudnieni przy obsłudze maszyn z ruchomymi elementami nie mogą pracować w odzieży z luźnymi (zwisającymi) częściami np. luźno zakończone rękawy, krawaty, szaliki, poły, oraz bez nakryć głowy okrywających włosy.

239. Co powinna zawierać stanowiskowa instrukcja bhp związana z maszynami i urządzeniami technicznymi?

Powinna określać czynności do wykonania przed rozpoczęciem pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania danej pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych, stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników, warunki naprawy i konserwacji.

Zagrożenie prądem elektrycznym

240. Jakie są rodzaje ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym?

Rodzaje ochrony przed porażeniem prądem elektrycznym:

- ochrona podstawowa (ochrona przed dotykiem bezpośrednim);
- ochrona przy uszkodzeniu (ochrona przy dotyku pośrednim).

241. Na czym polega ochrona podstawowa przed porażeniem prądem elektrycznym?

Ochrona podstawowa polega na:

- izolacji podstawowej części czynnych,
 - stosowaniu przegród lub obudów o odpowiednim stopniu ochrony.
- Stopień ochrony oznacza się za pomocą dwóch liter IP oraz dwóch umieszczonych za nimi cyfr.

242. Na czym polega ochrona przed porażeniem prądem elektrycznym - przy uszkodzeniu?

Ochrona przy uszkodzeniu polega, przede wszystkim, na szybkim, samoczynnym wyłączeniu zasilania obwodu, w którym nastąpiło uszkodzenie grożące porażeniem prądem. Ochronę taką zapewniają m.in: uziemienia ochronne i ochronne połączenia wyrównawcze, wyłączniki nadprądowe, wyłączniki różnicowoprądowe.

Ponadto stosowane są takie ochrony, jak: izolacja podwójna lub izolacja wzmocniona, separacja elektryczna, napięcia bardzo niskie.

243. W jakiej odległości od napowietrznych linii energetycznych wolno urządzać stanowiska pracy?

Stanowiska pracy można urządzać w odległości od napowietrznych linii energetycznych (liczonej w poziomie od skrajnych przewodów) wynoszącej co najmniej:

- 3 m - dla linii o napięciu znamionowym nie przekraczającym 1 kV;
- 5 m ~ dla linii o napięciu znamionowym powyżej 1 kV, lecz nieprzekraczającym 15 kV;
- 10 m - dla linii o napięciu znamionowym powyżej 15 kV, lecz nieprzekraczającym 30 kV;
- 15 m - dla linii o napięciu znamionowym powyżej 30 kV, lecz nieprzekraczającym 110 kV
- 30 m - dla linii o napięciu znamionowym powyżej 110 kV.

244. W jakiej odległości wolno składować materiały w pobliżu napowietrznych linii energetycznych?

Niedopuszczalne jest składowanie materiałów bezpośrednio pod liniami energetycznymi lub w odległości mniejszej niż: - 2 m - od linii niskiego napięcia; - 5 m - od linii wysokiego napięcia do 15 kV; -10 m-od linii wysokiego napięcia do 30; -15 m- od linii wysokiego napięcia powyżej 30 kV.

245. Jakie skutki powoduje prąd elektryczny przepływający przez ciało ludzkie?

Prąd elektryczny przepływający przez ciało ludzkie powoduje: - oparzenie; - zaburzenia rytmu serca (może doprowadzić do migotania komór, czego efektem jest zatrzymanie krążenia i oddychania); - mnogie uszkodzenia ciała (powoduje kurcz mięśni, czasem tak silny, że może powodować zwichnięcie i złamanie kości, kompresyjne złamanie kręgow i zwichnięcie ku tyłowi w stawie barkowym).

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe oraz świadczenia z nimi związane

246. Jakie mogą wystąpić przyczyny z grupy organizacyjnych przyczyn wypadków przy pracy

(przykłady):

- niewłaściwa ogólna organizacja pracy, np. brak nadzoru nad pracownikami, brak instrukcji prowadzenia procesu technologicznego; wykonywanie prac w zbyt małej obsadzie osobowej, brak przeszkolenia w dziedzinie bhp
- niewłaściwa organizacja stanowiska pracy, np. brak środków ochrony indywidualnej, niewłaściwy dobór środków ochrony indywidualnej; nieodpowiednie rozmieszczenie i składowanie przedmiotów pracy (np. surowców)

247. Wymień rodzaje przyczyn technicznych wypadków i przykłady?

Przyczyny techniczne wypadków:

- wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne (np. brak osłony), niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego (użycie zbyt cienkiej deski (o niewłaściwej wytrzymałości jako wypełnienia pomostu rusztowania do prac na wysokości);
- ukryte wady materiałowe czynnika materialnego (np. mikropęknięcia tarczy szlifierskiej).

248. Wymień przyczyny wypadków, związane z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika?

Przyczyny wypadków, związane z nieprawidłowym zachowaniem się pracownika:

- niewłaściwe posługiwanie się narzędziami i sprzętem;
- nie używanie sprzętu ochronnego przez pracownika;

- niewłaściwe zachowanie się pracownika (żarty, lekceważenie zagrożenia, lekceważenie wskazówek przełożonych;
- stan psychofizyczny pracownika nie zapewniający bezpiecznego wykonywania pracy (alkohol, środki odurzające, substancje psychotropowe).

249. Co to jest wypadek przy pracy? Jakie przesłanki muszą być spełnione, aby zdarzenie mogło być uznane za wypadek przy pracy?

Za wypadek przy pracy uważa się nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą, tj.

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

250. Co rozumiemy pod pojęciem przyczyna zewnętrzna wypadku?

Zdarzenie jest wypadkiem przy pracy tylko wtedy, jeśli nastąpiło na skutek działania czynników zewnętrznych. Przyczyną zewnętrzną może być każdy czynnik leżący poza organizmem człowieka, zdolny wywołać w niepożądane skutki. Może to być nie tylko narzędzie pracy czy maszyna, lecz również np. siły przyrody, oddziaływanie innego osobnika, nadmierny wysiłek fizyczny.

Do uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy wystarczy ustalenie przynajmniej jednej przyczyny zewnętrznej, choćby działały równocześnie inne.

251. Jak rozumiesz kryterium „nagłości zdarzenia”?

Nagłość zdarzenia jako element definicji wypadku przy pracy dotyczy (wg. orzecznictwa sądowego) oddziaływania przyczyny zewnętrznej nie dłużej niż przez czas jednej dniówki zmiany roboczej.

252. Co rozumiemy pod pojęciem związek z pracą?

Wykonywanie czynności przez pracownika zgodnie z umową o pracę i zakresem czynności, oraz wykonywanie czynności na polecenie przełożonego i w interesie zakładu pracy, nawet bez polecenia. W czasie pozostawania pracownika

w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

253. Co to jest wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy?

Wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy jest to nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż określono w definicji wypadku przy pracy, ale także przy życiowo uzasadnionych okolicznościach związanych z pobytem w delegacji;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

254. Co uważamy za wypadek w drodze do pracy i z pracy?

Za wypadek w drodze do pracy i z pracy uważa się nagłe zdarzenie, wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo, że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu również drogę do miejsca lub z miejsca: - innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego; - zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych;- zwykłego spożywania posiłków;- odbywania nauki lub studiów.

255. Kiedy wypadek przy pracy określamy jako śmiertelny?

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego, śmierć osoby poszkodowanej nastąpiła w okresie, nie przekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku.

256. Kiedy wypadek przy pracy jest kwalifikowany jako ciężki?

Za wypadek ciężki przy pracy uważa się wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności

rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała.

257. Kiedy wypadek przy pracy nazywamy zbiorowym?

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

258. Jaki obowiązek (podstawowy) ma pracownik, który uległ wypadkowi?

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeśli jest w stanie, ma obowiązek niezwłocznego zgłoszenia tego zdarzenia swojemu przełożonemu.

259. Jaki ma obowiązek przełożony poszkodowanego w wypadku pracownika?

Przełożony ma obowiązek zapewnienia udzielenia pracownikowi poszkodowanemu w wypadku pierwszej pomocy (w przypadku konieczności - wezwania pogotowia ratunkowego), a także zabezpieczyć miejsce wypadku i niezwłocznie powiadomić pracodawcę o zdarzeniu.

260. Jakie obowiązki ma pracodawca jeśli zaistniał wypadek?

W razie wypadku pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.

Pracodawca obowiązany jest również niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy.

261. Na jaki czas trzeba zabezpieczyć miejsce wypadku?

Miejsce wypadku należy zabezpieczyć do czasu dokonania oględzin miejsca wypadku oraz sporządzenia, jeśli zachodzi potrzeba, szkicu lub fotografii miejsca zdarzenia.

Nie wolno dopuszczać osób niepowołanych do miejsca wypadku, uruchamiać maszyn i urządzeń związanych z wypadkiem, nie wolno zmieniać położenia ich

elementów (maszyn, osłon, przedmiotów, itp.), chyba, że zaistniała konieczność ratowania ludzi lub mienia albo zapobieżenia grożącemu niebezpieczeństwu.

262. Kto wydaje zgodę na uruchomienie urządzeń na miejscu wypadku?

Zezwolenie na ponowne uruchomienie maszyn i innych urządzeń oraz dokonanie zmian w miejscu wypadku wyraża pracodawca po uzgodnieniu ze społecznym inspektorem pracy, a w przypadku wypadku śmiertelnego, ciężkiego lub zbiorowego po uzgodnieniu z właściwym inspektorem pracy i prokuratorem.

263. Kto ustala okoliczności i przyczyny wypadku (przeprowadza tzw. postępowanie powypadkowe), jeśli pracownik uległ wypadkowi na terenie innego zakładu pracy?

W przypadku, gdy pracownik uległ wypadkowi na terenie innego zakładu - postępowanie przeprowadza zespół powypadkowy powołany przez pracodawcę poszkodowanego pracownika, w obecności przedstawiciela pracodawcy, na którego terenie miał miejsce wypadek. Na wniosek pracodawcy poszkodowanego pracownika, pracodawca, na którego terenie miał miejsce wypadek, może ustalić okoliczności i przyczyny wypadku, a następnie dokumentację przekazać pracodawcy poszkodowanego pracownika.

264. Jakie dokumenty sporządza zespół powypadkowy i w jakim terminie?

Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zespół powypadkowy sporządza protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w okresie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku. Po zapoznaniu poszkodowanego pracownika (lub rodziny przy wypadku śmiertelnym), z treścią protokołu, niezwłocznie doręcza go pracodawcy do zatwierdzenia.

265. Czy zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu?

Tak, zespół powypadkowy ma obowiązek zapoznać poszkodowanego z treścią protokołu.

266. Czy pracownik poszkodowany ma prawo wglądu do dokumentacji dotyczącej ustalania okoliczności i przyczyn wypadku?

Pracownik poszkodowany w wypadku ma prawo wglądu do dokumentacji dotyczącej ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, w którym został poszkodowany. Ma też prawo do sporządzania z nich notatek i odpisów oraz kopii.

267. Kto zatwierdza protokół powypadkowy i w jakim terminie?

Protokół powypadkowy zatwierdza pracodawca w terminie 5 dni od daty jego sporządzenia.

268. Czy jest możliwe ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy?

W sytuacji, gdy do protokołu zostały zgłoszone(np. przez poszkodowanego) zastrzeżenia zespół powypadkowy (na wniosek pracodawcy) dokonuje tylko wyjaśnień i uzupełnień i sporządza nie później niż w ciągu 5 dni, nowy protokół powypadkowy, do którego dołącza protokół nie zatwierdzony przez pracodawcę. Protokół powypadkowy dotyczący wypadku śmiertelnego, ciężkiego i zbiorowego, zawierający ustalenia, naruszające uprawnienia pracownika, albo nieprawidłowe wnioski profilaktyczne, może być zwrócony pracodawcy przez właściwego inspektora pracy, z uzasadnionym wnioskiem o ponowne ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku.

269. Jaką chorobę uważamy za chorobę zawodową?

Za chorobę zawodową uważa się chorobę wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeśli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy. Wykaz tych chorób zawiera załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych.

270. Kto zgłasza podejrzenie o chorobę zawodową?

Podejrzenia o chorobę zawodową zgłasza:

- pracodawca,
- lekarz podmiotu właściwego do rozpoznania choroby zawodowej,
- pracownik zatrudniony w narażeniu zawodowym (za pośrednictwem lekarza sprawującego nad nim profilaktyczną opiekę medyczną),

- były pracownik po ustaniu zatrudnienia w narażeniu, jednak nie później niż w okresie, który został określony w wykazie chorób zawodowych, np. obustronny, trwały ubytek słuchu typu ślimakowego powinien być zgłoszony w okresie do 2 lat.

271. Kto wypłaca świadczenia przysługujące poszkodowanemu pracownikowi?

- Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- pracodawca.

272. Jakie świadczenia przysługujące poszkodowanemu w wypadku wypłaca pracodawca?

Pracodawca może wypłacać pracownikowi zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne (w zależności od wielkości zakładu pracy) oraz inne wynikające z układu zbiorowego pracy.

Ponadto pracodawca wypłaca odszkodowanie za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy, z wyjątkiem utraty lub uszkodzenia pojazdów samochodowych oraz wartości pieniężnych.

273. Jakie świadczenia przysługujące poszkodowanemu w wypadku wypłaca Zakład Ubezpieczeń Społecznych?

Pracownikowi poszkodowanemu w wypadku przy pracy ZUS wypłaca jednorazowe odszkodowanie z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci; rentę inwalidzką i rentę rodzinną.

274. Na podstawie czyjej decyzji uznaje się prawo do świadczeń z tytułu choroby zawodowej?

Stały lub długotrwały uszczerbek na zdrowiu oraz jego związek z chorobą zawodową ustala lekarz orzecznik lub komisja lekarska. Przyznanie lub odmowa przyznania jednorazowego odszkodowania oraz ustalenie jego wysokości następuje w drodze decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

275. Na czyj wniosek wszczyna się postępowanie w sprawie świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych?

Poszkodowany pracownik (lub uprawniony członek rodziny za pośrednictwem pracodawcy- płatnika składek, kieruje wniosek do ZUS o wypłatę świadczeń z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

Pracodawca (ubezpieczający - płatnik składek) przesyła do ZUS niezbędne dokumenty związane z wypadkiem przy pracy tj. protokół powypadkowy wraz z wyjaśnieniami poszkodowanego i informacjami świadków, dotyczącymi wypadku, zaświadczenie o stanie określające roszczenia pracownika do świadczeń zdrowia wydane przez lekarza pod opieką którego znajduje się poszkodowany, odpis aktu zgonu-jeśli był to wypadek śmiertelny, pismo-wniosek pracodawcy określające roszczenia pracownika do świadczeń.

W przypadku stwierdzenia choroby zawodowej pracodawca((ubezpieczający - płatnik składek) jest obowiązany przesłać do ZUS następujące dokumenty: decyzję o stwierdzeniu choroby zawodowej, - zaświadczenie o stanie zdrowia, lub odpis aktu zgonu osoby, u której stwierdzono chorobę zawodową, - pismo(wniosek) pracodawcy określające roszczenia pracownika do świadczeń.

276. W jakiej wysokości -w stosunku do wynagrodzenia, wypłacany jest zasiłek chorobowy w związku z nieobecnością pracownika, spowodowaną wypadkiem przy pracy?

Zasiłek chorobowy przysługuje w wysokości 100 % podstawy wymiaru.

277. W jakich sytuacjach można odmówić świadczeń z tytułu wypadku przy pracy?

Świadczenia nie przysługują ubezpieczonemu:

- Jeśli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,
- Jeśli będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających albo substancji psychotropowych przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Przedawnienie roszczeń

278. Kiedy ulegają przedawnieniu roszczenia ze stosunku pracy?

Roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

279. Jaki organ rozstrzyga roszczenia pracownika, związane ze stosunkiem pracy?

Roszczenia pracownika, związane ze stosunkiem pracy, rozstrzygają sądy rejonowe - sądy pracy

Prace transportowe

280. Jak należy zachować się przy podnoszeniu ładunku z podłoża?

Przy podnoszeniu ładunku z podłoża pamiętać należy, żeby: - chwycić przedmiot właściwie i pewnie, najlepiej za uchwyty, jeśli je ma; - ładunek podnosić tylko wtedy, gdy pozycja ciała jest stabilna, rozkładając równomiernie masę ładunku po obu stronach tułowia; - wykonywać łagodne i płynne ruchy; - nie skręcać tułowia; - plecy jak najbardziej wyprostowane.

281. Jak należy przenosić ładunki ręczne?

Przenoszony przedmiot powinien znajdować się jak najbliżej ciała i nie powinien ograniczać widoczności. W przypadku konieczności przenoszenia przedmiotu trzymanego (uchwyconego) w odległości większej niż 30 cm od tułowia należy zmniejszyć o połowę dopuszczalną masę przedmiotu lub zapewnić wykonanie tej czynności, przez co najmniej dwóch pracowników. Niedopuszczalne jest przekraczanie dopuszczalnych mas przenoszonych przedmiotów, np. poprzez przenoszenie po dwie sztuki zamiast po jednej.

282. Jaki sprzęt ochronny powinien być używany przy transporcie ręcznym?

Przy transporcie ręcznym pracownicy winni używać rękawic ochronnych, naramienników, obuwia, a także innych środków ochrony w zależności od zagrożeń powodowanych przez przenoszony ładunek.

283. Jakie zasady powinny obowiązywać przy poruszaniu się po drogach wewnętrzzakładowych?

Przy poruszaniu się po drogach wewnętrzzakładowych powinny obowiązywać zasady zgodne z przepisami prawa o ruchu drogowym.

284. Jakie prace związane z obciążeniem fizycznym i psychicznym są wzbronione młodocianym?

Młodocianym zabronione są prace:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym;
- wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
- zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

285. Jakie są normy przenoszenia przedmiotów przez młodocianych (przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu przez jedną osobę) na odległość powyżej 25 m - przy pracy dorywczej?

Normy przenoszenia przedmiotów przez młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu na odległość powyżej 25 m, przy pracy dorywczej wynoszą:

- dla dziewcząt 14 kg;
- dla chłopców 20 kg.

286. Jakie są normy przenoszenia przedmiotów przez młodocianych (przy ręcznym dźwiganiu i przenoszeniu przez jedną osobę) na odległość powyżej 25 m - przy obciążeniu powtarzalnym?

Normy przenoszenia przedmiotów przez młodocianych przy ręcznym dźwiganiu i j na odległość powyżej 25 m przy obciążeniu powtarzalnym wynoszą:

- dla dziewcząt 8 kg; - dla chłopców 12 kg.

287. Jakie są normy ręcznego przenoszenia pod górę ciężarów przez młodocianych, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5m, a kąt nachylenia - 30° przy pracy dorywczej?

Normy przenoszenia ciężarów przez młodocianych pod górę, w szczególności po schodach, których wysokość przekracza 5 m, a kąt nachylenia - 30° - przy pracy dorywczej wynoszą:

- dla dziewcząt - 10 kg; - dla chłopców -15 kg.

288. Czy chłopcom wolno przewozić ciężary na taczkach jednokołowych?

Tak; ale dozwolone jest przewożenie ciężarów tylko na odległość do 50 m ładunków o masie do 50 kg po powierzchni gładkiej, utwardzonej lub po pomostach zбитych z desek trwale zamocowanych, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%.

289. Czy chłopcom wolno przewozić ciężary na wózkach dwukołowych poruszanych ręcznie?

Tak; ale dozwolone jest przewożenie ciężarów tylko na odległość do 100 m po powierzchni gładkiej ładunków o masie do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2%, a po powierzchni nierównej - ciężarów do 50 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 1%.

290. Czy młodocianym wolno przewozić ciężary na wózkach trzy- i czterośladowych poruszanych ręcznie?

Tak, dozwolone jest przewożenie ciężarów tylko na odległość do 150 m ładunków o masie: dziewczętom do 50 kg oraz chłopcom do 80 kg, jeżeli pochylenie powierzchni nie przekracza 2 %.

291. Czy młodocianym wolno przewozić ciężary na wózkach poruszanych ręcznie po szynach?

Tak; dozwolone jest przewożenie ciężarów na odległość do 200 m o masie: dziewczętom do 300 kg; chłopcom do 400 kg, jeżeli pochylenie toru nie przekracza 1%.

292. Czy pracownik młodociany, posiadający prawo jazdy, może w zakładzie pracy obsługiwać środki transportu wewnątrzzakładowego o napędzie mechanicznym?

Pracownikom młodocianym zabronione jest obsługiwanie w zakładzie pracy środków transportu wewnątrzzakładowego o napędzie mechanicznym, pomimo posiadania przez nich prawa jazdy.

Ochrona przeciwpożarowa

293. Do gaszenia jakich materiałów (pożarów) służą gaśnice oznaczone symbolami: „A”, „B”, „C”, „D” i „E”?

Gaśnica o symbolu A - do gaszenia pożaru ciał stałych pochodzenia organicznego przy spalaniu, których występuje zjawisko żarzenia np. drewno, papier, węgiel, tkaniny.

Gaśnica o symbolu B - do - gaszenia pożarów cieczy łatwopalnych i substancji stałych topiących się np. benzyna, alkohol, oleje, tłuszcze, lakiery.

Gaśnica o symbolu C - do gaszenia pożaru gazów palnych np. propanu, acetylenu, butanu.

Gaśnica o symbolu D - do gaszenia pożaru metali lekkich np. magnezu, sodu, potasu, litu.

Gaśnica o symbolu E - do gaszenia pożary urządzeń elektrycznych i innych materiałów znajdujących się w pobliżu tych urządzeń.

294. Jakie są zasady gaszenia pożaru w zarodku?

Zasadą jest przede wszystkim wyeliminowanie dostępu powietrza (głównie tlenu). W razie pożaru największym zagrożeniem dla ludzi są dymy i toksyczne produkty spalania, a nie wysokie temperatury. Główne zagrożenia to: ~ ograniczenie zasięgu widoczności, co zdecydowanie utrudnić może przeprowadzenie ewakuacji przez straż pożarną - poważne trudności z oddychaniem, - wytwarzanie toksycznych produktów spalania. W każdym przypadku, gdy osoba zauważy pożar powinna niezwłocznie zaalarmować straż pożarną.

Jak należy się zachować:

- gdy pożar jest mały i umiesz posługiwać się gaśnicą oraz znasz przeznaczenie różnych środków gaśniczych, to natychmiast po zauważeniu pożaru podejmij działanie;
- powiadom ludzi obecnych w budynku o zaistnieniu pożaru;
- natychmiast udziel pomocy osobom znajdującym się w bezpośrednim zagrożeniu pożaru,
- po opuszczeniu pomieszczenia objętego pożarem, jeśli to możliwe, zamknij drzwi, co ograniczy na jakiś czas rozprzestrzenianie się pożaru. Kieruj się natychmiast do wyjścia z budynku. W trakcie ewakuacji udziel pomocy osobom o ograniczonej zdolności poruszania się.

295. Jak powinien zachować się pracownik, gdy zauważy pożar w zakładzie pracy?

O zauważonym pożarze pracownik powinien niezwłocznie powiadomić swojego przełożonego, straż pożarną, oraz opuścić miejsce, w którym powstał pożar.

Ponadto:

- jeżeli pożar jest mały i umiesz posługiwać się dostępnymi w zakładzie środkami gaśniczymi, znasz przeznaczenie różnych środków gaśniczych, to podejmij działanie natychmiast po zauważeniu pożaru;
 - zawiadom o pożarze osoby, przebywające w budynku;
 - natychmiast udziel pomocy osobom zagrożonym, znajdującym się w bezpośrednim sąsiedztwie pożaru;
 - opuszczając pomieszczenie objęte pożarem, jeśli to możliwe zamknij drzwi, co ograniczy na jakiś czas rozprzestrzenianie się pożaru;
 - skieruj się natychmiast do wyjścia z budynku (pomieszczenia), zgodnie ze wskazaniami znaków ewakuacyjnych;
 - w przypadku dużego zadymienia poruszaj się na czworakach.
- Podporządkuj się poleceniom osób kierujących akcją gaśniczą.

296. Czego nie wolno gasić wodą?

Wodą nie wolno gasić: urządzeń elektrycznych pod napięciem, olei spożywczych, cieczy palnych lżejszych od wody np. benzyny, ropy naftowej, karbidu, wapna palonego (niegaszonego).

297. Jak należy postąpić w przypadku zapalenia się odzieży na człowieku?

W przypadku zapalenia się odzieży na człowieku - nie można dopuścić, aby osoba, na której pali się ubranie wpadła w panikę i wybiegła np. na zewnątrz, gdyż ruch i podmuch wiatru podsycają płomienie. Należy położyć ofiarę na ziemi w taki sposób, aby palące się ubranie było na wierzchu i ugasić płomienie np. polewając je wodą. Innym sposobem postępowania w takiej sytuacji jest owinięcie płaszczem, kocem, zasłoną, narzutą lub inną „mocną” tkaniną i położenie na ziemi w celu odcięcia dopływu tlenu. Nie należy przesuwac ofiary po ziemi, bo może to spowodować rozszerzenie się ognia na inne części ciała i powstanie dalszych obrażeń.

298. Wymień źródła zapłonu?

Źródła zapłonu to: - źródła punktowe, np. iskra elektryczna, iskra mechaniczna, - źródła liniowe, np. wyładowania atmosferyczne, łuk elektryczny, - powierzchniowe, np. gorące powierzchnie, promieniowanie świetlne i cieplne, iskry spawalnicze, - pojemnościowe, np. gorące gazy, otwarty ogień.

299. Co to jest strefa pożarowa?

Strefa pożarowa jest to przestrzeń wydzielona w taki sposób, aby w określonym czasie pożar nie przeniósł się na zewnątrz, lub do wewnątrz wydzielonej przestrzeni. Wielkość wydzielonej strefy pożarowej ma wpływ na czas ewakuacji, szkody w mieniu oraz skuteczność akcji pożarowej.

300. Co zaliczamy do podręcznego sprzętu gaśniczego?

Podręczny sprzęt gaśniczy stanowią: - gaśnice np. pianowa, proszkowa, plynowa, - małe agregaty gaśnicze zawierające do 25 kg środka gaśniczego, - koce gaśnicze.

301. Co to są gaśnice i do czego służą?

Gaśnice są to urządzenia przenośne, które służą do gaszenia pożarów w pierwszej fazie ich rozwoju. Są one oznaczone literami odpowiadającymi rodzajom pożarów, do gaszenia których są przeznaczone. Działają zazwyczaj półautomatycznie, tzn. po ręcznym uruchomieniu samoczynnie wyładowują swoją zawartość. Wymagają jedynie kierowania środka gaśniczego na ogień.

302. Co to są agregaty gaśnicze i do czego służą?

Agregaty gaśnicze są to duże urządzenia umieszczane najczęściej na podwoziach dwukołowych, ułatwiających ich przemieszczanie i użytkowanie. Zakres stosowania agregatów jest podobny do gaśnic.

303. Co to jest koc gaśniczy i do czego służy?

Koc gaśniczy jest to niepalna tkanina (z reguły o wymiarach 120 x 120 lub 150 x 150 cm), zastępujący w wielu wypadkach (z dobrym skutkiem) gaśnicę, gdyż jest łatwy w użyciu. Narzuca się go na źródło ognia (o powierzchni nie większej niż 1 m²), tłumiąc płomień. Może być wielokrotnie używany.

304. Co to są pożary z grupy „A” i jakich środków gaśniczych należy używać do ich gaszenia?

Požary z grupy „A ” są to pożary ciał stałych pochodzenia organicznego przy spalaniu, których występuje zjawisko żarzenia. Do ich gaszenia można użyć wody, gaśnic np. plynowej czy proszkowej.

305. Co to są pożary z grupy „B” i jakich środków gaśniczych należy używać do ich gaszenia?

Pożary z grupy „B” są to pożary cieczy łatwopalnych i substancji stałych topiących się np. benzyna, alkohol, oleje, tłuszcze, lakiery.

306. Co to są pożary z grupy „C” i jakich środków gaśniczych można użyć do ich gaszenia?

Pożary z grupy „C” są to pożary gazów palnych np. propanu, acetylenu, metanu, a do ich gaszenia należy użyć zamiennie gaśnic proszkowych, śniegowych bądź halonowych.

307. Co to są pożary z grupy „D” i jakich środków gaśniczych można użyć do ich gaszenia?

Pożary z grupy „ D ” są to pożary metali lekkich np. magnezu, sodu, potasu, litu, a do ich gaszenia stosuje się specjalne środki gaśnicze w postaci proszków (specjalne gaśnice proszkowe).

308. Jak należy wyposażyć pomieszczenia pracy na wypadek pożaru?

Pomieszczenia pracy na wypadek pożaru należy wyposażyć w odpowiedni sprzęt i urządzenia gaśnicze, urządzenia sygnalizacyjne oraz alarmowe

309. Wymień grupy pożarów ze względu na właściwości palne materiału?

Grupy pożarów ze względu na właściwości palne materiału: - pożary ciał stałych pochodzenia organicznego, przy spalaniu których występuje zjawisko żarzenia, np. drewno, papier, węgiel, tkaniny; - pożary cieczy łatwopalnych i substancji stałych topiących się np. benzyna, alkohole, oleje, tłuszcze, lakiery; - pożary gazów palnych np. propanu, acetylenu, butanu; - pożary metali lekkich np. magnezu, sodu, potasu, litu; - pożary urządzeń elektrycznych i innych materiałów znajdujących się w pobliżu tych urządzeń.

310. Co to jest zagrożenie wybuchowe?

Zagrożeniem wybuchowym nazywamy możliwość tworzenia przez palne gazy, pary palnych cieczy, pyły lub włókna palnych ciał stałych (w różnych warunkach)

mieszanin z powietrzem, które pod wpływem czynnika inicjującego zapłon wybuchają, czyli ulegają gwałtownemu spalaniu połączonemu ze wzrostem ciśnienia.

311. Na czym polegają metody zapobiegania pożarom?

Ponieważ warunkami powstania pożaru jest obecność: materiału palnego, czynnika utleniającego i źródła zapłonu -usunięcie jednego z nich wyklucza jego powstanie. Metody zapobiegania pożarom polegają na: - usunięciu materiałów ze strefy zagrożenia; - usunięciu źródeł zapłonu ze strefy zagrożenia; - usunięciu czynnika utleniającego.

312. Jaki jest podstawowy warunek zabezpieczenia przed pożarem i wybuchem pomieszczeń produkcyjnych?

Podstawowym warunkiem zabezpieczenia przed pożarem i wybuchem jest utrzymanie w pomieszczeniach produkcyjnych odpowiedniej wilgotności względnej i czystości. Sprzątanie lub czyszczenie i remonty maszyn muszą odbywać się przy czynnej wentylacji. Ładunki elektryczne z maszyn, wentylatorów i przewodów, można odprowadzać za pomocą właściwie wykonanego uziemienia, zasłon, itp. Urządzenia wentylacyjne powinny być sprawne i zapewniać równomierne przewietrzanie pomieszczeń.

313. Omów sposób użycia gaśnicy śniegowej.

Sposób użycia gaśnicy śniegowej jest następujący: - z trzymaną za uchwyt gaśnicą należy podbiec do ognia, chwycić za rękojęść i skierować na ogień, możliwie skośnie w dół, odkręcając zawór butli; - po otwarciu zaworu dwutlenek węgla wydostaje się na zewnątrz, gdzie gwałtownie rozpręża się, przechodząc w stan lotny. Działanie dwutlenku węgla polega na odizolowaniu palących się przedmiotów od dostępu powietrza. Gaśnica w czasie działania dość głośno szumi. Trzeba pamiętać, że podczas działania gaśnica silnie się oziębia, dlatego aby uniknąć odmrożenia rąk gaśnicę i dyszę należy trzymać za uchwyt.

314. Omów sposób użycia gaśnicy płynowej.

Użycie gaśnicy płynowej: po wyciągnięciu zawlecзки, nacisnąć dźwignię i skierować przewód w stronę ognia. Nie wolno gaśnic płynowych używać do gaszenia przewodów i urządzeń elektrycznych pod napięciem.

315. Jakie są rodzaje znaków właściwych ochronie przeciwpożarowej? Podaj ich przykłady.

Rodzaje znaków:

- informacyjne (np. „hydrant wewnętrzny”, „drabina pożarowa”);
- ostrzegawcze (np. „niebezpieczeństwo pożaru - materiały łatwo zapalne, materiały utleniające, materiały wybuchowe”);
- zakazu (np. „zakaz gaszenia wodą”, „palenie tytoniu zabronione”);
- nakazu (np. kierunek rozmieszczenia sprzętu pożarniczego lub ostrzegającego stosowany łącznie ze znakami wskazującymi rozmieszczenie tego sprzętu).

316. Co oznaczają poszczególne znaki ewakuacyjne - „Znaki bezpieczeństwa - Ewakuacja”.?

„Znaki bezpieczeństwa - Ewakuacja”. Informują np. o drodze lub kierunku ewakuacji, kierunku do wyjścia drogi ewakuacyjnej oraz „pchać, aby otworzyć” „ciągnąć, aby otworzyć”, „stłuc, aby uzyskać dostęp”.

Ramki, napisy, strzałki i inne elementy graficzne winny być fosforescencyjne (oprócz znaków podświetlanych). Czas zaniku fosforescencji powinien wynosić minimum 2 godziny (znaki te muszą „świecić” przez dwie godziny po wyłączeniu oświetlenia).